

P. del S. 212

Presentado por los señores *Rivera Schatz; Seilhamer Rodríguez; Ríos Santiago; Martínez Santiago; Berdiel Rivera; Correa Rivera; Cruz Santiago*; la señora *Laboy Alvarado*; los señores *Laureano Correa; Muñiz Cortés; Nazario Quiñones; Neumann Zayas*; las señoras *Nolasco Santiago; Padilla Alvelo; Peña Ramírez*; los señores *Pérez Rosa; Rodríguez Mateo; Romero Lugo; Roque Gracia*; las señoras *Vázquez Nieves y Venegas Brown*

LEY

Para establecer la “*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*,” a los fines de establecer normas aplicables al contrato de empleo; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7 y 8; derogar los Artículos 9 al 12; enmendar el primer párrafo del Artículo 13 y reenumerarlo como Artículo 9; enmendar el segundo párrafo del Artículo 14 y reenumerarlo como Artículo 10; enmendar el Artículo 15 y reenumerarlo como Artículo 11; reenumerar el Artículo 16 como Artículo 12; enmendar el Artículo 17 y reenumerarlo como Artículo 13; enmendar el Artículo 18 y reenumerarlo como Artículo 14; enmendar el Artículo 19 y reenumerarlo como Artículo 15; enmendar el Artículo 20 y reenumerarlo como Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, y derogar cualquier disposición en un decreto mandatorio que se refiera al pago de horas de trabajo u horas extras; derogar la Ley Núm. 1 del 1 de diciembre de 1989, según enmenda; enmendar el inciso (b) del Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6; añadir un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6; añadir un inciso (c) al Artículo 8; enmendar el Artículo 12; derogar el Artículo 17 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; añadir un sub inciso once (11) a la Sección 1031.01(b); enmendar las Secciones 1032.06(d)(3) y 1062.01(a)(1)(G) de la Ley Núm. 1- 2011, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico;” enmendar el Artículo 2, 3 y 9 de la Ley 427-2000, según enmendada; enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(1); enmendar el tercer párrafo de la sección 3(b)(2); añadir un sub-inciso (6) a la Sección 8(b) de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12; añadir un Artículo 3A, reenumerar el Artículo 14 como Artículo 15 ; y añadir un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar el Artículo 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, establecer normas de aplicación uniforme a todas las leyes de discrimen y represalia en el empleo; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de crear un ambiente favorable para la creación y retención de oportunidades de empleo; mayor certeza en los contratos y relaciones de empleo; permitir más flexibilidad en la contratación, retención, horarios y lugares de trabajo; establecer disposiciones referentes a los beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad y bono

de Navidad; conceder a los patronos pequeños más flexibilidad bajo algunas leyes de empleo; aumentar los beneficios de desempleo; promover la concesión voluntaria de beneficios marginales a los trabajadores; concederle mayores derechos a las madres lactantes; armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según datos provistos por el Departamento del Tesoro, Puerto Rico sufre una contracción económica de 14.6% en el Producto Estatal Bruto (PEB real) con una predicción de una contracción adicional de 3% para los próximos 2 años. Por años, el Gobierno ha operado con un déficit estructural el cual ha sido financiado con emisiones de bonos y préstamos al Banco Gubernamental de Fomento. Hace más de 1 año que el Gobierno carece de liquidez y se han estado utilizando los reintegros, pagos de los contratistas, el dinero de los pensionados y prestamos intra-gubernamentales para sustituir las fuentes de liquidez.

El acceso a la información financiera del Gobierno así como la preparación de predicciones adecuadas se han visto afectadas por una estructura gubernamental fraccionada y sistemas gubernamentales obsoletos. Los recaudos son consistentemente sobreestimados y continúan disminuyendo a pesar de la imposición de múltiples nuevos impuestos. El Banco Gubernamental de Fomento incumplió sus obligaciones con los bonistas desde el 1 de mayo de 2016 y ya no cumple su rol de proveer liquidez. La cartera de obligaciones de Puerto Rico asciende a \$66,000 millones e incluye 18 emisores distintos los cuales están en precario estado financiero. El servicio de la deuda asciende a un promedio de \$3,500 millones y consume más de una cuarta parte de las fuentes de ingresos. Los sistemas de retiro están prácticamente insolventes con una deuda de \$50,000 millones de dólares. La anterior se agrava por la reducción poblacional ocasionada por la ola migratoria que comenzó en el 2006 y que se convierte en uno de los retos para encaminarnos la recuperación.

Ante este tétrico cuadro, es hora de dejar atrás la filosofía del “me vale”, enrollarnos las mangas y trabajar arduamente por el bienestar de Puerto Rico. Nos corresponde construir un nuevo Puerto Rico e implementar una administración y política pública que deje de improvisar y administrar las finanzas de año en año y empezar a abordar el desequilibrio a largo plazo entre el gasto y los ingresos. Nuestro compromiso en el Plan para Puerto Rico es atender de manera responsable estas situaciones y devolverle la credibilidad a nuestra Isla. Tenemos que mirar hacia el futuro y anticipar estos desafíos en lugar de simplemente sobrevivir de una crisis a la siguiente. Los líderes y funcionarios de los componentes gubernamentales de Puerto Rico deben concentrarse en equilibrar los gastos y los ingresos, reducir el nivel de intervención gubernamental en la economía de Puerto Rico y proporcionar un ambiente de negocios competitivo, donde impere la buena fe, para que los inversionistas y empresarios locales y externos lideren el camino hacia la recuperación económica.

Las políticas del pasado llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar PROMESA, delegando en una Junta de Supervisión Fiscal (JSF) la facultad de trabajar con el Gobierno de Puerto Rico para sacarnos de la crisis por la que atravesamos. Nuestro compromiso trabajar mano a mano con ella para echar a Puerto Rico hacia adelante. A esos efectos, el 20 de

diciembre la Junta Supervisión Fiscal ha solicitado como prioridades de Puerto Rico el incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:

- Restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, se debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social, reducir el costo energético, racionalizar y optimizar los impuestos y mejorar el proceso de permisos para promover la inversión.
- Restructurar el Gobierno para obtener presupuestos balanceados mientras se mantienen los servicios esenciales para los puertorriqueños.
- Restructurar el sistema de pensiones conforme a PROMESA y restablecer el acceso a los mercados capitales.

Tomando en consideración el abismo en el cual nos encontramos, es impostergable tomar decisiones que nos permitan salir cuanto antes de ese atolladero para poder encaminarnos hacia un futuro de estabilidad y de desarrollo. En ese tenor, Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas.

Algunos aspectos de nuestra legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos. Crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos. Conforme al informe más reciente del Bureau of Labor of Statistics del United States Labor Department sobre salarios y empleos en Puerto Rico, para el tercer trimestre de 2015 (septiembre) la tasa de empleo en Puerto Rico disminuyó en -0.7% en comparación con el mismo trimestre de 2014, mientras que en Estados Unidos creció 1.9%. Esta distinción también se refleja en el salario promedio semanal en Puerto Rico que es de \$512.00 en contraste con el salario promedio semanal de Estados Unidos que es de \$974.00 para una diferencia de \$462.00.¹ De hecho, el salario promedio semanal de todos los municipios de Puerto Rico es inferior al salario promedio semanal de Estados Unidos.²

Para el mes de noviembre de 2016 la fuerza laboral de Puerto Rico estaba en 1,120,132 de los cuales 986,633 se encontraban empleados y 133,499 estaban desempleados. Sin embargo para el mes de noviembre de 2006, hace diez años atrás aproximadamente, la fuerza laboral era de 1,420,839 personas de los cuales 1,275,337 estaban empleados y 145,502 desempleados.³ Esto significa que en diez años la fuerza laboral se ha reducido en más de cuatrocientos mil personas con casi trescientos mil empleos menos y un aumento en el número de desempleo de sobre doce mil. Lo más preocupante es que aun teniendo una población y una fuerza laboral menor, el número de desempleo es mayor.

¹ Véase http://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/countyemploymentandwages_puertorico.pdf (27 de diciembre de 2016).

² Véase id.

³ Véase https://data.bls.gov/timeseries/LASST720000000000003?amp%25253bdata=tool=XGtable&output_view=data&include_graphs=true (27 de diciembre de 2016).

Esta dicotomía estadística sobre la situación laboral entre Puerto Rico y Estados Unidos también trasluce en la tasa de participación. Para octubre de 2016 la tasa de participación laboral de Puerto Rico estaba en 39.8% mientras que para el mismo tiempo en Estados Unidos estaba en 62.8%.⁴ Esta realidad contrasta dramáticamente con la prevaleciente en el 1950, cuando la tasa de participación laboral de Puerto Rico era de 57.9% y la de Estados Unidos era de 60 %. Véase Compendio de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, Foro Gobierno y Empresa Privada: Socios para el Desarrollo Económico; Mesa Redonda # 10: Leyes Laborales y Competitividad, 24 de septiembre de 2014, pág. 1. Véase además Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Informe Especial Núm. E-78, “Serie Histórica de Empleo, Desempleo y Grupo Trabajador” (enero 1993).

El problema del mercado y la baja participación laboral fue reconocido por el Banco de la Reserva Federal de Nueva York cuando expresó:

El mercado laboral de Puerto Rico se caracteriza por el alto desempleo y la baja participación en la fuerza laboral, particularmente entre los jóvenes y aquellos con el nivel de educación más bajo de la Isla. Por lo tanto, la creación de puestos de trabajo y la estimulación de la participación activa en el mercado laboral, especialmente para este grupo altamente afectado, es uno de los retos más importantes que enfrenta Puerto Rico y una prioridad para las autoridades.

Banco de la Reserva Federal de Nueva York, Informe Sobre la Competitividad de la Economía de Puerto Rico (2012), pág. 21.

Puerto Rico no fue incluido en el último Índice de Competitividad Global del *World Economic Forum* por la falta de diligencia de la pasada Administración, que no proveyó la data necesaria para ser considerado. Sin embargo, el informe de 2014-2015 del Foro Económico Mundial (“*World Economic Forum*”) sobre la competitividad de los países, reportó que los empresarios en Puerto Rico consideran que, de un total de 16 factores adversos considerados, la excesiva reglamentación laboral es el segundo factor más problemático para operar sus negocios. Véase *World Economic Forum- Global Competitiveness Report (2014-2015)*, págs. 314, 378. La siguiente tabla ilustra los resultados de dicho informe en una comparación de los cinco factores más problemáticos para operar sus negocios, según los empresarios en Puerto Rico y los EEUU.

WORLD ECONOMIC FORUM- <i>GLOBAL COMPETITIVENESS REPORT</i> (2014–15)	
<i>Rango</i> PUERTO RICO	<i>Rango</i> UNITED STATES
1. Burocracia gubernamental ineficiente	1. Las regulaciones fiscales (impuestos)
2. Regulaciones laborales restrictivas	2. Las tasas de los impuestos
	3. Burocracia gubernamental

⁴ Véanse: <http://www.tradingeconomics.com/puerto-rico/labor-force-participation-rate> (27 de diciembre de 2016); <http://www.tradingeconomics.com/united-states/labor-force-participation-rate> (27 de diciembre de 2016).

3. Las regulaciones fiscales (impuestos)	ineficiente
4. Las tasas de los impuestos	4. Acceso a la financiación
5. Acceso a la financiación	5. Regulaciones laborales restrictivas

Véase WEF's Executive Opinion Survey (2014).

Desde hace bastante tiempo se le adscribe a la regulación laboral en Puerto Rico ser un obstáculo para limitar el desarrollo empresarial. Para 1975 se confeccionó el Informe Tobin, por el Dr. James Tobin (premio nobel de economía en 1981) el cual fue dirigido al Gobernador de Puerto Rico de entonces, con el propósito de atender la situación fiscal que atravesaba el Gobierno. Allí se señaló que era necesario hacer una revisión de la legislación laboral que impactaba al sector privado mediante aumentos en el costo de la mano de obra, el bono de navidad, el número de días feriados con paga, licencia por vacaciones y enfermedad y la tarifa de horas extras. Véase Informe al Gobernador del Comité para el Estudio de las Finanzas de Puerto Rico – Informe Tobin (1975) págs. 6, 10, 16,, 31, 34. Ello porque los costos totales de la mano de obra excedían los aumentos en la productividad de dicha mano de obra, por lo que era necesario mejorar la competitividad de la fuerza laboral en Puerto Rico, en términos de costos, destrezas y productividad. Véase id., págs. 7, 31-33.

Para el 2010, en una encuesta realizada a empresarios, el 74.6% de los encuestados indicaron que la legislación laboral tiene un efecto significativo en las decisiones de expandir operaciones o aumentar la plantilla laboral. Véase Compendio de la Cámara de Comercio, op. cit., pág. 2; Véase además Estudios Técnicos, Inc., Estudio de la Reforma del Mercado Laboral en Puerto Rico (2010) págs. ix-x, 66-71.

Durante la pasada Administración se emitió la Orden Ejecutiva 2015-022, por el ex Gobernador García Padilla, la cual creó el Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica de Puerto Rico (en adelante Grupo de Trabajo) y le encomendó la tarea de recomendar al Gobernador un Plan de Ajuste Fiscal y Económico de Puerto Rico. Dicho plan debía tener, entre otros extremos, los cambios estructurales necesarios para promover el crecimiento económico y la competitividad de Puerto Rico, con propuestas específicas para reformar las leyes laborales y de bienestar social. Véase la Orden Ejecutiva 2015-022, págs. 3, 5. El 9 de septiembre de 2015, el Grupo de Trabajo publicó su “Plan de Crecimiento Económico y Fiscal (“PCEF”), cuya Sección 1.1 va dirigida a estimular la creación de empleos en el sector privado. Dicho informe recomendó reformar varias leyes laborales aplicables al sector privado. Véase Plan de Crecimiento Económico y Fiscal para Puerto Rico, (9 de septiembre de 2015), págs. 21-23.⁵ Entre las cosas que propuso están: establecer un día laboral uniforme y permitir a los patronos ofrecer horarios semanales de trabajo flexibles; eximir del pago de bono de navidad a empleados de 25 años o menos; extender el periodo probatorio en el empleo; día laboral de 8 horas basado en días calendario, no en periodos de 24 horas; ofrecer la opción de calcular horas extra basandose en las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana y no sobre el exceso de 8 horas al día, simplificar el proceso de exención del pago del bono de navidad, etc. Id., pág.

⁵Véase además <http://www.gdb-pur.com/spa/documents/PlandeCrecimientoEconomicoyFiscalparaPR.pdf>.

21. Dicho informe, como tantas otras cosas, durmió el sueño de los justos, y la pasada administración no actuó.

Al reclamo de una reforma laboral se han unido importantes economistas del patio, quienes han comentado sobre el impacto adverso de algunas de nuestras regulaciones laborales y han advertido sobre la necesidad de modificar nuestra legislación laboral. Así por ejemplo el Dr. Elías R. Gutiérrez señaló que “El cuerpo de legislación laboral de Puerto Rico es inflexible, anacrónico y costoso. Es necesario proveer flexibilidad en la utilización del trabajo para dotar a las empresas de capacidad de reacción rápida a las demandas de la competencia. Es, por lo tanto, indispensable la pronta modernización de los estatutos laborales.” Véase Informe - Estado de Situación Industrial de Puerto Rico, marzo 1994 (rendido a la Asociación de Industriales de Puerto Rico). También destacó que “[l]a Legislación laboral requiere cambios profundos para despojar de rigidez al mercado laboral y potenciar puestos de trabajo a coste unitario competitivo.” Véase Ensayos En Torno A Nuestra Compleja Realidad (2009), págs. 276-277.

Por su parte Gustavo Vélez ha acotado que existe en Puerto Rico una cantidad excesiva de leyes laborales que han producido una situación de ineficiencia en el mercado de empleo que desalienta la contratación de nuevos empleados por parte de las empresas; entiende que es necesario trabajar en una reforma del mercado laboral que permita al mercado de empleo funcionar de forma más flexible; afirma que para mejorar la competitividad hay que mejorar el marco legal que regula el mercado de empleo para lograr una mayor eficiencia y flexibilidad en el proceso de contratar empleados. Véase Reinvención Boricua: Propuestas de Reactivación Económica (2011), págs. 93, 94 y 130. Gustavo Vélez coincide en que “[l]a excesiva reglamentación del mercado laboral está creando ineficiencia que redundando en altos costos para los patronos y alto desempleo para las personas que quieren trabajar.” Véase Factores que afectan la competitividad de Puerto Rico- 19 de mayo de 2013, en Columnas- economiapr.com. Véase además Compendio de la Cámara de Comercio, op. cit., pág. 7. Sugiere mirar modelos que provean mayor flexibilidad en el mercado de empleo y reduzcan los costos de emplear personas en Puerto Rico. Id.

Por otro lado, la información provista en los informes del Foro Económico Mundial (“*Global Competitiveness Report*”) y del Banco Mundial (“*Doing Business*”) refleja el rango comparativo de las economías de Puerto Rico, los Estados Unidos y otros países con respecto a su productividad, eficiencias y competitividad. La tabla que se expone a continuación compara las diferencias en las instituciones regulatorias con respecto a la flexibilidad, competitividad y el ambiente para hacer negocios en los estados de los Estados Unidos en contrase con Puerto Rico. Mientras más bajo el rango asignado, se considera que la jurisdicción tiene un mejor ambiente para hacer negocio.

Posición comparativa de competitividad y del ambiente regulatorio para hacer negocios: Estados Unidos vs Puerto Rico (Sector Privado)

<u>World Economic Forum</u> <i>Global Competitiveness Report</i> (2011-12) (2014-15)	<u>World Bank</u> <i>“Doing Business”</i> (2010)
--	---

General Ranking	USA- 5 PR- 35	3 32	General Ranking	USA- 4 PR- 35
Labor Market Efficiency	USA- 4 PR- 48	4 46	Employing Workers Ranking	USA- 0 PR- 22
<i>Rigidity of employment</i>	USA- 1 PR- 35	- -	<i>Difficulty of hiring</i>	USA- 1 PR- 22
<i>Hiring & Firing</i>	USA- 8 PR- 104	11 94	<i>Rigidity of hours</i>	USA- 0 PR- 0
<i>Pay & Productivity</i>	USA- 8 PR- 50	10 22	<i>Difficulty of redundancy</i>	USA- 0 PR- 20

Véase Compendio de la Cámara de Comercio y citas allí expuestas, op. cit., págs. 5-7.

Como puede apreciarse en la tabla, el ambiente regulatorio laboral en Puerto Rico es menos competitivo y menos atractivo para hacer negocios que el ambiente que prevalece en Estados Unidos. Debido a que la legislación laboral federal opera en Puerto Rico de manera idéntica que en los estados, excepto por la legislación reciente de PROMESA, la cual establece normas modificadas temporeras para los requisitos mínimos de compensación semanal para empleados exentos, cabe concluir que la diferencia en el rango asignado a Estados Unidos y a Puerto Rico se debe principalmente a la diferencia existente en nuestras leyes laborales locales.

Recientemente, un grupo de destacados economistas y especialistas en desarrollo económico, encabezados por la ex directora de Fondo Monetario Internacional (FMI), la doctora en economía, Anne Krueger, presentó un Informe al Gobierno de Puerto Rico (en adelante, “Informe Krueger”). En dicho Informe se destaca la necesidad de lograr un crecimiento acelerado de nuestra economía para poder hacerle frente a la crisis fiscal. Véase Puerto Rico – A Way Forward (June 29, 2015), págs. 1, 16. Para lograr ese crecimiento, recomienda, entre otras cosas, una reforma que flexibilice ciertos aspectos de la legislación laboral. Id., pág. 1, 17. Señala que tanto las leyes laborales que impactan directamente los costos laborales, como aquellas que impactan adversamente la autoridad gerencial para administrar un negocio, constituyen obstáculos estructurales para mantener competitivas las empresas en un país y limitan la posibilidad de atraer inversiones que crean empleos. Id., págs. 1, 8. En ese tenor, recomienda que la legislación laboral local se asemeje más a la legislación laboral prevaleciente en los estados. Id., págs. 1, 6, 16, 18. Entre las recomendaciones incluyen: variar las tasas de acumulación de vacaciones para empleados nuevos e ir aumentando la tasa con los años de servicio; flexibilizar el sistema sobre el cual se determina horas extras diarias; autorizar itinerarios de trabajo semanal alternos donde las horas extras se determinarán a base del exceso de 40 horas a la semana; enmendar la Ley 80 para limitar su aplicación a empleados no exentos; uniformar la legislación laboral incluyendo el periodo prescriptivo, etc. Id., págs. 1,6, 16, 18. Estas recomendaciones han sido avaladas por distintos sectores de la economía de Puerto Rico como la Cámara de Comercio. Véase Compendio de la Cámara de Comercio, op. cit.

Como ya expresamos al inicio, la relación entre la excesiva regulación laboral y el estancamiento económico de Puerto Rico fue refrendada por la Junta de Supervisión Fiscal (en adelante Junta) en la carta que dirigió el 20 de diciembre de 2016 al entonces Gobernador

Alejandro García Padilla y al entonces Gobernador electo y actual Gobernador, Dr. Ricardo Roselló Nevares. Allí se reconoce que la economía de Puerto Rico está en declive con un problema severo, y que es una prioridad hacerla más competitiva. En ese tenor, la Junta se propone lograr, entre otras cosas: regresar a Puerto Rico a un nivel económico comparable con la economía regional de los Estados Unidos, aumentar la tasa de participación laboral, transicionar a más ciudadanos hacia la auto-suficiencia y trabajo y alejarlos de las ayudas gubernamentales, crear un vibrante sector empresarial, aumentar el ingreso promedio de la clase media y reducir la pobreza, y aumentar el crecimiento poblacional de Puerto Rico. Para lograr tales propósitos entiende que es necesario restaurar el crecimiento económico por medio de una reforma estructural que incluya a corto plazo liberalizar el mercado laboral entre otros factores.

En específico, la Junta propone una reforma laboral que debe incluir: aumentar la fuerza laboral de Puerto Rico, que es de un 40% en comparación con la de Estados Unidos que es de un 63%; reducir la tasa de desempleo de Puerto Rico que es de 13% mientras que en los demás estados es de 4.5%; incentivar a las empresas a crear oportunidades de empleo haciendo una revisión de la regulación laboral que incluya una reforma comprensiva de las leyes laborales, entre las cuales se destaca la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley de Despido Injustificado). Enfatiza en que la legislación laboral de Puerto Rico relacionada a la indemnización por despido (mesada), la flexibilidad de la jornada laboral, los beneficios a los pensionados, la retención de empleados y los días de vacaciones, no son compatibles con los demás estados con quien Puerto Rico compite para talento e inversión. Por último, la Junta urge a atender los problemas económicos y fiscales de Puerto Rico con premura ya que de lo contrario las consecuencias pueden ser terribles. Véase la Carta enviada por la Junta con fecha del 20 de diciembre de 2016.

En sintonía con lo anterior y concientes del cuadro tétrico que arropa a la isla, en Plan para Puerto Rico reconocimos que el desarrollo económico de la isla requiere modernizar nuestras leyes laborales. Véase Plan para Puerto Rico (2017-2020), págs. 15, 47. Dichos cambios deben ser dirigidos a crear un clima de inversión, reducir costos de operación y aumentar la competitividad de nuestras empresas. Id., págs. 15, 32, 33, 47. Para lograr llegar a ese norte, el Plan aboga para que se establezca un sistema de flexiseguridad en el empleo. Id., pág. 47.

El pasado 4 de enero de 2017, la Coalición del Sector Privado de Puerto Rico, por voz de su coordinador Francisco Montalvo Fiol, solicitó por medio de una carta dirigida al Gobernador de Puerto Rico y, a través de un Comunicado de Prensa, que se presente y apruebe legislación y reglamentación a los fines de establecer una política laboral para el sector privado que apoye la retención y creación de empleos en Puerto Rico, y así, junto a otras medidas, estimular la economía de nuestra Isla. Destaca que, para los patronos existentes, las reglamentaciones legales no incentivan la creación de nuevos empleos ni la innovación. Muchas de las reglas imponen una carga excesiva al pequeño y mediano empresario, lo cual dificulta su capacidad de crecer, competir y contribuir a la creación de empleos. Enfatiza que es sumamente difícil operar un negocio y enfrentar la competencia internacional cuando el gobierno interviene excesivamente en la manera en que el sector privado conduce sus negocios, lo cual le impone riesgos económicos excesivos. En ese sentido, somete una serie de propuestas que entiende se deben aprobar con miras a sentar los cimientos de una reforma laboral que permita fomentar un ambiente de generación y retención de empleos.

En términos más específicos la Coalición propone, entre otras cosas, que se enmiende la ley de contribución sobre ingresos para permitir que se pueda conceder a los empleados en Puerto Rico todos los beneficios marginales contenidos en los llamados “planes de cafetería”, y que el pago que se realice a un empleado despedido esté exento del pago de contribuciones sobre ingresos. Ello con el objeto de que se incentive la concesión de más beneficios voluntarios a los trabajadores, y que ellos tengan más dinero en su bolsillo cuando se encuentre sin empleo, y dicho dinero se reinvierta en la economía local. Además, solicitan que se permita más flexibilidad en los horarios de trabajo y el periodo para tomar alimentos; autorizar por ley que los empleados puedan acordar con sus patronos autorizar itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles; facilitar el uso de contratos temporeros; que se derogue la Ley de Cierre; que la Corporación del Fondo del Seguro del Estado deje de tener el monopolio para administrar el programa de seguro para accidentes ocupacionales, y se abra el sistema para permitir seguros privados. Esto por entender que ya el sistema prevaleciente en la mayoría de los estados de Estados Unidos donde hay seguros privados, puede ofrecer la protección y han demostrado ser más eficiente y a menor costo.

A tenor con todo lo expresado, por medio de esta Ley, atendemos la aspiración de transformar nuestro sistema laboral con un espíritu colaborativo, sensible y de responsabilidad suprema. Tenemos la obligación histórica de sanar la crisis que nos arropa para transformar nuestra economía, recuperar la estabilidad fiscal y darle prosperidad a nuestro Pueblo. Esto sin duda redundará en un mayor bienestar para todos los puertorriqueños. Para comenzar a caminar por este derrotero, se requiere de un esfuerzo común de todos los sectores económicos de Puerto Rico, incluyendo al sector laboral. Como quedó evidenciado en la misiva enviada por la Junta, es necesario incorporar cambios contundentes a nuestra legislación laboral con el objetivo de hacer de nuestra jurisdicción una más competitiva.

Esta coyuntura histórica nos da la oportunidad preciada de lograr modificaciones a nuestras leyes laborales que se adapten a las exigencias de los mercados globales para que podamos estar en posición de fomentar el desarrollo económico siendo más competitivos. Esto propiciará que podamos atraer la inversión extranjera, ayudar a los empresarios locales a crear empleos, y permitir que miles de puertorriqueños puedan conseguir incertarse a la fuerza laboral.

Una reforma de nuestra legislación laboral requiere, en primer término, establecer reglas claras para crear un clima de inversión certero y confiable; manteniendo los elementos de protección básica para nuestro mayor recurso, el capital humano. A tales fines, esta Ley promueve certeza en las relaciones entre los patronos y los empleados al establecer normas más claras para la interpretación de los derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de trabajo. También se armoniza nuestra legislación con la legislación similar existente a nivel federal con el objetivo de tener un marco teórico adecuado con una fuente rica de precedentes judiciales que nos sirva de ayuda al momento interpretar el alcance y contenido de la legislación local, lo cual puede evitar el inicio de controversias en los tribunales o resolver las existentes de manera acelerada y certera.

Además, se adopta una reglamentación más flexible en los horarios y lugares de trabajo, a tenor con las necesidades, exigencias y realidades del mundo laboral moderno. En concreto, la Ley faculta al empleado y al patrono acordar una jornada de trabajo con horarios de trabajo de hasta 10 horas regulares e itinerarios alternos de trabajo semanales. Esta herramienta le brinda a

ambas partes la posibilidad y libertad de ajustarse, si así lo desean, a las necesidades de cada cual. Un empleado que desee trabajar 10 horas diarias podrá cumplir con sus 40 horas de trabajo semanal en 4 días, lo que le dará mayor flexibilidad para atender sus asuntos personales o familiares los días que no trabaje. Si el empleado acuerda trabajar en un itinerario de trabajo semanal alterno, dicho acuerdo se podrá revocar por mutuo acuerdo de las partes o unilateralmente por cualquiera de éstas, después de haber transcurrido 1 año de la adopción del mismo. En ese sentido, se reconoce y respeta el derecho de las partes a pactar y disolver el pacto relacionado al itinerario alterno de forma voluntaria.

De hecho, la Ley crea el derecho para que el empleado pueda solicitar condiciones de trabajo flexibles tanto en horarios como lugares y requiere que el patrono considere dichas solicitudes y fundamente su decisión. Además, el patrono deberá tratar con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Otro beneficio que la Ley otorga es que le da la oportunidad al empleado que se tiene que ausentar un día por razones personales, de reponer las horas no trabajadas en la semana. Esta Ley también reconoce la irrazonabilidad de imponer a los pequeños empresarios todas las cargas y requisitos aplicables a las empresas de mayor tamaño. Por ello, se adoptan normas que conceden más flexibilidad al pequeño empresario con respecto a algunas leyes laborales. En ese sentido, esta Asamblea Legislativa se une en el esfuerzo de apoyar a pequeños y medianos negocios, en sintonía con las recomendaciones que hizo el Task Force Congressional sobre Desarrollo Económico de Puerto Rico al Congreso de los Estados Unidos, para apoyar a este grupo importante de la economía del país.

En esa misma línea y con el objetivo de incentivar la contratación de personas desempleadas, se permite establecer para empleados nuevos unas tasas de acumulación de licencia por vacaciones y por enfermedad menores a las existentes. Sin embargo, en el caso de la licencia por vacaciones la tasa de acumulación irá incrementando progresivamente con los años de experiencia del empleado hasta llegar a lo que hay actualmente que son 15 días anuales. Además, no se afectan las tasas de acumulación de beneficios para empleados actuales.

Otro aspecto que esta Ley hace para estimular la contratación de empleados, es que concede más flexibilidad en cuanto a la duración del periodo probatorio inicial y el uso de contratos temporeros. Extender prudentemente estas dos formas de contratación incentivará la contratación de jóvenes con poca experiencia y de personas para llenar puestos que requieren periodos extensos de capacitación y evaluación.

Estamos conscientes que muchos de los empleos disponibles para los puertorriqueños son a tiempo parcial. Es por tal razón que por medio de esta Ley vamos a incentivar que los patronos le den más horas de trabajo a los empleados contratados a tarea parcial, aumentando de 115 a 130 horas mensuales, las horas mínimas a ser trabajadas para acumular los beneficios de vacaciones y enfermedad. Con este cambio, los patronos que utilizan empleados a tiempo parcial tendrán un incentivo para asignarles más horas de trabajo mensualmente sin que, por ello, se aumente el costo laboral por razón de estos beneficios. Esto ayudará a que estos empleados reciban una compensación mayor.

Se establece que el bono de Navidad requerido por ley será 2% fijo sobre la totalidad de los salarios devengados. Sin embargo, se mantienen los topes actuales del bono consistente de trescientos (300) dólares o seiscientos (600) dólares, dependiendo de la cantidad de trabajadores que emplea la empresa. La aplicación del 2% será prospectiva para los empleados que sean contratados con posterioridad a la vigencia de esta Ley, por lo que no se varía el porcentaje de los empleados actuales. Además, con el propósito de promover que los patronos le concedan más horas de trabajo a empleados que laboran a tiempo parcial, se aumenta de 700 a 1,350 las horas que se pueden trabajar sin que entre en juego el pago adicional del bono de navidad.

Para fomentar la concesión voluntaria de beneficios marginales a nuestros trabajadores, se enmienda el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico,” a los fines de que los Planes Flexibles de Beneficios (*Cafeteria Plans*), puedan incluir todos los beneficios cualificados autorizados al amparo del Código de Rentas Internas de los Estados Unidos de América. Esta enmienda permite que los patronos puedan conceder más beneficios marginales voluntariamente, sin que la concesión del beneficio tenga impacto contributivo para el empleado. Entre algunos de estos beneficios se encuentran los planes de salud y dentales, cuentas de ahorro, programas de asistencia para el cuidado de dependientes, beneficios de incapacidad a largo plazo, seguros de accidentes, incluyendo de muerte accidental y desmembramiento, asistencia para adopción, etc.

Se adopta una política de *Flexiseguridad*, mediante la cual se reducen los riesgos de reclamaciones laborales que puedan surgir como consecuencia de un despido. A cambio de ello, se aumentan los beneficios de desempleo que habrá de recibir el empleado despedido. En ese sentido, se aumentarán escalonadamente los beneficios regulares de desempleo actuales de un mínimo \$7.00 y un máximo \$133.00 semanales a un mínimo de \$60 y a un máximo de \$240 semanales. Dicho aumento se viabiliza incrementando de \$7,000 a \$10,500 la base salarial anual sobre la cual se cobran a los patronos las contribuciones para los fondos de desempleo.

Se provee una nueva fórmula para computar la indemnización bajo la Ley Núm. 80, supra, y se establece una indemnización máxima equivalente a nueve (9) meses de sueldo. Se exime del pago de contribuciones sobre ingresos cualquier pago concedido a un empleado por concepto de la terminación de su empleo, hasta la cantidad equivalente a la indemnización de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Así, todo empleado que pierda su empleo y reciba un pago de su patrono por tal razón, tendrá más dinero en su bolsillo. En aras de facilitar la resolución de los casos que se presenten bajo la Ley Núm. 80, supra, y evitar que lleguen a los tribunales, se establece un proceso más rápido que consiste en una vista ante el tribunal no más tarde de 60 días después de contestada la demanda, para auscultar la posibilidad de una transacción y para calendarizar los procedimientos. Así, se reconoce que las reclamaciones por despido pueden ser transigidas después del despido, lo cual le ahorrará mucho tiempo, dinero y esfuerzo a las partes ya que tendrán la plena libertad de llegar a acuerdos de transacción si así lo desean. A su vez, esta Ley reafirma que el derecho a la indemnización de la Ley Núm. 80 no puede renunciarse prospectivamente.

Por otro lado, en reclamaciones de discriminación o represalia, se adopta la reglamentación federal con respecto a los límites monetarios a los daños compensables. O sea, se continuará pagando el doble de los salarios y beneficios dejados de percibir; pero la indemnización por angustias mentales o daños punitivos quedará sujeto a los límites monetarios actualmente dispuestos en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Esta Asamblea Legislativa reconoce la nueva realidad socioeconómica de Puerto Rico y entiende que debe dejarse que sean los comercios y los propios consumidores los que decidan en qué momento desean llevar a cabo sus diferentes actividades. Con ese fin esta Ley facilita la operación de los comercios al eliminar restricciones de horarios y días en los que se limitaba la actividad económica sin menoscabar el derecho del empleado a participar o asistir a cualquier servicio religioso de su preferencia. De esta forma contribuimos a mejorar la situación económica de nuestra isla colocándonos en la ruta del progreso colectivo.

Por otro lado, cumpliendo nuestro compromiso plasmado en el Plan para Puerto Rico, se enmienda la Ley Núm. 427-2000, según enmendada, conocida como Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna a los fines de extender el derecho al periodo de lactancia o de extracción de leche materna a aquellas madres que tengan una jornada parcial de trabajo; aclarar los remedios disponibles a aquellas madres lactantes empleadas por propina; establecer la alternativa de una compensación de daños estatutaria, y; atemperar la ley a la jurisprudencia en cuanto a que el espacio destinado para la lactancia o extracción de leche materna debe garantizar la privacidad, seguridad e higiene de la madre lactante. La lactancia es la forma natural y normal de alimentar a bebés e infantes y que la leche materna es un alimento que contiene el equilibrio adecuado de nutrientes, que incluso ayudan a proteger al infante de algunas enfermedades e infecciones comunes. Reconocemos la importancia de la leche materna como método primario y preferible de alimentación de un bebé e infante.

Aunque nuestra Ley es más abarcadora que los derechos concedidos a nivel federal a las madres lactantes en el *Fair Labor Standards Act* (FLSA), legislaciones similares se han aprobado, tanto en varios países, como en los distintos estados de los Estados Unidos. En la inmensa mayoría de estos lugares el derecho en cuestión cobija tanto a empleadas con una jornada de tiempo completo como a aquellas con una jornada parcial de trabajo. Algunas jurisdicciones son más específicas que otras en el tiempo concedido como ocurre en Oregón y Nueva York. De igual manera, este derecho se reconoce en casi todos los países desarrollados, siendo los más proactivos los países europeos.

Al presente, en Puerto Rico, las madres que trabajan jornadas a tiempo parcial, aunque son cobijadas bajo el FLSA, no tienen todos los beneficios otorgados por la Ley 427, supra. La situación llama la atención tomando en cuenta que muchos de los empleos disponibles en la actualidad son de jornada a tiempo parcial, contrario a como era en tiempos pasados. Debemos recordar que el proceso de extracción de leche es uno biológico y a una madre se le hace difícil el controlarlo. El pasar varias horas sin hacerlo puede causar dolores a la madre, además de afectar la producción de leche materna.

Según datos publicados en el informe *State of the World's Mothers 2012* de la organización Save the Children, en países como Alemania, Dinamarca, Suecia, Canadá, Finlandia, Austria y Noruega el porcentaje de madres que lactan en algún momento se sitúa sobre el 90%. Aún más, en estos países sobre el 50% de los casos la lactancia es el método exclusivo de alimentación de un infante los primeros tres meses. En Puerto Rico, según el Departamento de Salud, solo el 72% de los infantes son lactados en algún momento. Esta cantidad está incluso por debajo del promedio de los Estados Unidos (75%).

Las células, hormonas y anticuerpos en la leche materna disminuyen los riesgos de padecer de asma, obesidad infantil, infecciones de oído y respiratorias, SIDS (muerte de cuna) y diabetes tipo 2, entre otras condiciones. En cuanto a las madres, los beneficios incluyen la disminución de riesgo de padecer de cáncer de ovario, ciertos tipos de cáncer de seno y diabetes tipo 2. Además, la lactancia tiene un impacto social ya que se ha demostrado que los costos médicos de los infantes alimentados exclusivamente con leche materna son menores que los costos de aquellos que no lo han sido. Estos costos incluyen visitas a médicos, recetas y hospitalizaciones. A su vez, las madres de estos infantes tendrán que faltar menos a sus trabajos por causa de enfermedad de su bebé o infante. Por último, hay un impacto ambiental ya que se produce menos basura y desechos plásticos de envases y botellas utilizados en la alimentación de los infantes.

En cuanto a las características de higiene, seguridad y privacidad que debe tener el lugar designado para la madre lactante, esta medida atempera la Ley Núm. 427 a la jurisprudencia de nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre el asunto. Recientemente en Siacá v Bahía Beach Resort, 2016 T.S.P.R. 11, nuestro Tribunal Supremo determinó que a pesar de que la Ley 427-2000 no detallaba de manera taxativa las condiciones o características específicas del lugar que un patrono está obligado a habilitar para el proceso de extracción de leche materna, al llevar a cabo un análisis comparativo de estatutos análogos aprobados posteriormente, con un lenguaje más específico, no puede llevar a otra determinación que no sea concluir que cuando el Art. 3 de la Ley 427-2000 aludía a “lugar habilitado” se refiere a un lugar que como mínimo fuese: privado, seguro e higiénico. De igual manera, en un sinnúmero de ocasiones, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres había reiterado esta norma en casos que se han llevado administrativamente contra distintos patronos. Con estas enmiendas queda claro para todo patrono que el lugar que designe tiene que cumplir con esas características.

Además, las enmiendas corrigen la situación de aquellas empleadas que reciben propinas y que tienen un salario que por excepción de la ley está muy por debajo al salario mínimo establecido. Actualmente las personas empleadas por propina, según definido en el Fair Labor Standards Act”, pueden tener un salario menor por hora pues se complementa con las propinas. Ya que las multas se basan en el monto del salario, mientras que la paga de estas empleadas es mayormente por propina, al concederle un remedio basado en su salario real, resulta en que la cantidad de este remedio se afecta sustancialmente en detrimento de la madre lactante.

Por último, estas enmiendas establecen una compensación mínima para aquella madre lactante cuyos derechos fueron violentados. En la actualidad, una mujer a la que se le viole su derecho por una semana de cinco días laborables y trabaje por un sueldo mínimo, al calcularse los daños bajo la ley actual recibiría alrededor de unos ochocientos (800) dólares. Entendemos que siendo una política pública de gran importancia y teniendo en cuenta el sacrificio que tienen que pasar las empleadas para llevar sus reclamaciones a los foros pertinentes, la compensación que reciban no puede ser una que envíe un mensaje de que las violaciones son de poca importancia.

Es menester señalar que durante el pasado cuatrienio una medida con disposiciones sobre la lactancia similares a esta fue presentada en el Senado por todas las mujeres que eran miembros del Cuerpo en ese entonces, luego de que la Procuradora de las Mujeres expresara las preocupaciones que existían sobre el asunto de la lactancia y la falta de protección que aún tenían algunas

empleadas. De hecho, la misma fue presentada antes de que nuestro Honorable Tribunal Supremo emitiera su decisión en el caso de Siacca v. Bahía Beach Resort, supra. Sin embargo, a pesar de dicha medida haber contado con un informe positivo de la comisión senatorial que la evaluó y sin alguna explicación, la pasada Asamblea Legislativa nunca llevó a votación la medida para que se pudiesen conceder estos derechos tan necesarios que beneficiarán tanto a las mujeres puertorriqueñas como a sus bebés.

Empero, esta Asamblea Legislativa, contrario a la anterior, entiende necesario e impostergable el extender el derecho de lactar o de extraer de leche materna a aquellas madres que tienen una jornada de tiempo parcial para continuar de esta forma fomentando la lactancia en Puerto Rico, lo que resultará en un pueblo más saludable.

A la luz de todo lo anterior, es conspicuo que nuestro objetivo principal con esta Legislación es hacer de Puerto Rico una jurisdicción más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los trabajadores. Esta Ley hace un justo balance entre las necesidades del sector empresarial y las de los empleados, poniendo en relieve nuestra deferencia y respeto hacia el sector laboral de Puerto Rico. Sin duda, ello redundará en un ambiente laboral saludable, estable y próspero. El reto que enfrentamos es reformar nuestra legislación laboral, fomentando un ambiente regulatorio que mejore nuestra competitividad; pero manteniendo normativas consistentes con la necesaria protección de nuestros trabajadores. Esta Asamblea Legislativa acepta el reto y reformula algunos aspectos de nuestras leyes laborales, a los fines de balancear mejor los intereses de los protagonistas en la relación del empleo y asegurar el bienestar de patronos y trabajadores.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Capítulo I. Título.-**

2 Artículo 1.1-

3 Esta Ley se denominará “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.”

4 **Capítulo II. Contrato de Empleo.-**

5 Artículo 2.1- Contrato de Empleo

6 El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural,
7 llamado “patrono,” contrata a una persona natural, llamado “empleado” para que éste preste
8 servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio
9 de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por
10 cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono. El
11 término “patrono,” cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que

1 represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la
2 persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se
3 disponga expresamente lo contrario.

4 Artículo 2.2- Exclusiones

5 Se excluyen de las relaciones de empleo y de la definición de “empleado”, a menos que
6 se disponga expresamente de otra manera en una ley especial, las relaciones de contratistas
7 independientes, las relaciones de franquicia, los empleados gubernamentales o funcionarios
8 públicos, las prestaciones personales obligatorias en una institución penal o correctiva, los
9 trabajos realizados de manera voluntaria y gratuitamente por mera amistad o benevolencia para
10 instituciones de servicio público, religioso u humanitario y los trabajos realizados por parientes
11 inmediatos, salvo que en este último caso se demuestre que la intención de las partes y la manera
12 en que se mantuvo la relación era una obrero-patronal. Se considerarán parientes inmediatos
13 aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos (incluyendo aquellos por
14 adopción).

15 Artículo 2.3- Presunciones: Contratista Independiente

16 Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente
17 si:

18 (a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de
19 seguro social;

20 (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener
21 negocio propio;

22 (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;

1 (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos
2 requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización
3 requerida por ley para prestar los servicios acordados; y

4 (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:

5 (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los
6 trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del
7 principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o
8 contractual.

9 (2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo
10 acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para
11 completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los
12 trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se
13 realizará.

14 (3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a
15 menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el
16 acuerdo de exclusividad es para un limitado de tiempo.

17 (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la
18 prestación de los servicios acordados;

19 (5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios
20 acordados, incluyendo entre otros:

21 (i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

22 (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al
23 lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y

1 (iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder
2 realizar el trabajo acordado.

3 En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos
4 precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de
5 contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (*common*
6 *law test*), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a
7 base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga
8 sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley
9 especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la
10 gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (*economic*
11 *reality test*), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada
12 por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el
13 mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba.

14 Artículo 2.4-

15 Los contratos de empleo se podrán establecer mediante acuerdo verbal o escrito a menos
16 que se disponga de otra manera en una ley especial. No se reconocerá, sin embargo, una
17 reclamación de incumplimiento de un acuerdo o contrato de empleo verbal por un valor que
18 exceda el equivalente de tres (3) meses de compensación.

19 Artículo 2.5- Idioma de los Contratos

20 Los contratos de empleo se podrán otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el
21 idioma utilizado sea de conocimiento del empleado. Se presumirá que un contrato o documento
22 de empleo firmado por un empleado, se firmó con conocimiento del lenguaje utilizado y su
23 contenido.

1 Artículo 2.6- Documentos y Firmas Electrónicas

2 En todo contrato o documento de empleo los reconocimientos de recibos, aceptaciones o
3 firmas generadas electrónicamente tendrán el mismo efecto legal que las realizadas por escrito.
4 Asimismo, cuando una ley requiera el uso de un documento de empleo o notificaciones escritas,
5 el uso de una versión electrónica tendrá el mismo efecto legal. En los casos de notificaciones o
6 avisos requeridos por ley, la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera
7 que se comunique efectivamente a los empleados.

8 Artículo 2.7- Capacidad para Contratar

9 Toda persona mayor de dieciocho (18) años de edad o que esté autorizada para operar un
10 negocio o trabajar en los Estados Unidos de América, podrá contratar como patrono o empleado.

11 Artículo 2.8- Voluntad de las Partes para Contratar

12 Las partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones
13 que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden
14 público. Para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos, será necesario una disposición
15 expresa en la ley o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el
16 comercio y la normativa laboral.

17 Artículo 2.9- Transacciones: Contratos Nulos

18 En aquellos casos que se declare nulo cualquier contrato en que el empleado renuncie por
19 anticipado a un derecho concedido en una ley, ello no impedirá que subsiguientemente se pueda
20 transar cualquier reclamación, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un
21 contrato de transacción válido y cualquier otro requisito establecido en ley.

22 Artículo 2.10- Consentimiento

1 El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces
2 obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las
3 consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las
4 costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una
5 ley especial.

6 Artículo 2.11- Ley Entre las Partes

7 Las obligaciones que nacen de un contrato de empleo tendrán fuerza de ley entre las
8 partes contratantes y deben cumplirse a tenor con el mismo.

9 Artículo 2.12- Interpretación: Disposiciones Ambiguas

10 De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la
11 interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la
12 naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio
13 generalmente observadas.

14 Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas
15 por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la
16 interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea
17 arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.

18 Artículo 2.13- Regla de Hermenéutica

19 Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un
20 empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso
21 de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se
22 interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico
23 expresamente requiera una interpretación distinta.

1 Artículo 2.14- Derechos de los Empleados

2 El empleado tendrá los siguientes derechos:

3 (a) No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a
4 represalias por razón de criterios prohibidos por ley.

5 (b) Protección contra riesgos para su salud o integridad física.

6 (c) Protección a su privacidad, sujeto a los legítimos intereses del patrono a proteger
7 su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo; o según se disponga por ley.

8 (d) Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a
9 su honra y reputación.

10 (e) Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a
11 los periodos de tiempo establecidos.

12 (f) Al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de
13 trabajo.

14 (g) Todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.

15 Artículo 2.15- Deberes de los Empleados

16 El empleado tendrá los siguientes deberes básicos:

17 (a) Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de
18 su puesto de trabajo, de conformidad a las normas del patrono, la
19 buena fe y diligencia.

20 (b) Observar las medidas de seguridad e higiene
21 establecidas por el patrono.

1 (c) Abstenerse de incurrir en conducta impropia,
2 desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar
3 los mejores intereses del patrono.

4 (d) Cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en
5 el ejercicio regular de sus facultades directivas.

6 (e) No competir con la actividad de la empresa del
7 patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo
8 de empleo.

9 (f) Contribuir a mejorar la productividad y
10 competitividad de la empresa del patrono.

11 (g) Todos aquellos deberes que se deriven del contrato
12 de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no
13 sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.

14 Artículo 2.16- Extinción del Contrato de Empleo

15 El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, se
16 extinguirá por:

17 (a) mutuo acuerdo de las partes;

18 (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;

19 (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del
20 contrato;

21 (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;

22 (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo
23 dispuesto en una ley especial;

- 1 (f) jubilación o retiro del empleado;
- 2 (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido
- 3 contrario, o;
- 4 (h) despido del empleado, o;
- 5 (i) incumplimiento con normas de conducta.

6 Artículo 2.17- Derecho Aplicable: Empleados de otra Jurisdicción

7 En los casos en que un empleado de otra jurisdicción es asignado a trabajar en Puerto

8 Rico para beneficio de otro patrono, pero mantiene su relación de empleo con el patrono ubicado

9 en la otra jurisdicción y su destaque en Puerto Rico no excede de tres (3) años consecutivos, los

10 derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el

11 contrato de empleo. En estos casos, el empleado estará sujeto a las disposiciones de las leyes de

12 Puerto Rico de contribución sobre ingresos, de discrimen en el empleo y de accidentes o

13 enfermedades ocurridas en el empleo. De las partes no haber seleccionado contractualmente el

14 derecho aplicable, se estará sujeto a las normas de Puerto Rico.

15 Artículo 2.18- Prescripción

16 Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de

17 un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer

18 la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el

19 contrato de empleo.

20 Artículo 2.19- Derecho a participar en Servicio Religioso

21 Todo empleado que por creencia religiosa deba asistir a cualquier servicio religioso

22 durante el Viernes Santo, Domingo de Resurrección (Pascua), Día de Acción de Gracias, el 25 de

23 diciembre, el 6 de enero, el 1ro de enero, o cualquier domingo dentro del horario de 5:00 a.m. a

1 12:00 p.m., tendrá derecho a tomarse el tiempo necesario para tales fines. El empleado que vaya
2 a hacer uso de este derecho, deberá notificárselo a su patrono, con al menos cinco días de
3 anticipación, para que éste pueda hacer los ajustes necesarios en su plan de trabajo. Si el
4 empleado hace uso de este derecho en horarios distintos durante los días y horas concedidas,
5 deberá, igualmente, notificárselo a su patrono con al menos cinco días de anticipación para que
6 pueda hacer los arreglos pertinentes. En caso de que el empleado no haga la notificación dentro
7 de dicho periodo, la negativa del patrono a permitirle asistir al servicio religioso no conllevará
8 penalidad alguna.

9 Ningún patrono podrá penalizar, perjudicar o, de cualquier manera, negarse a permitirle a
10 un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso durante los días señalados. Toda
11 infracción a las disposiciones de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de
12 cinco mil dólares (\$5,000) ni mayor de diez mil dólares (\$10,000). El Secretario del
13 Departamento del Trabajo y Recurso Humanos

14 **Capítulo III. Lugar de Trabajo y Beneficios Flexibles.-**

15 Artículo 3.1- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según
16 enmendada, para que lea como sigue:

17 “Artículo 4.-Son horas extra de trabajo:

- 18 (a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas
19 durante cualquier **[periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas;]** *día*
20 *calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno*
21 *de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un*
22 *término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno.*
- 23 (b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40)

1 durante cualquier semana *de trabajo* [a menos que las horas trabajadas
2 diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble].

3 (c) [Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u
4 horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer
5 cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no
6 serán horas extras las horas que el empleado trabaja para su patrono
7 durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado
8 al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo el
9 permiso requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de 1931, según ha sido o
10 fuera subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas trabajadas por
11 el empleado durante ese día no exceda de ocho horas ni la totalidad de horas
12 trabajadas durante la semana exceda de cuarenta horas]. *Las horas que un*
13 *empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un*
14 *establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin*
15 *embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el*
16 *establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas*
17 *extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.*

18 (d) [Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de
19 horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase
20 para la ocupación, negocio o industria en cuestión;] *Las horas que un*
21 *empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según*
22 *establecido por ley.*

23 (e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas

1 de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.”

2 Artículo 3.2- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según
3 enmendada, para que lea como sigue:

4 “Artículo 5.-[Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado
5 y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que
6 permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el
7 periodo destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las
8 peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia
9 única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá completarse en
10 forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido solo por
11 el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece
12 por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce
13 (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con
14 estos requisitos, no se considerarán horas extras aquellas que resulten como
15 consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento
16 en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y
17 pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el periodo reservado para
18 el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria
19 de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo,
20 según dispuesto en esta ley.] *Para fines de computar las horas extras en exceso de*
21 *cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y*
22 *ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono*
23 *determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de*

1 *trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono*
2 *establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser*
3 *notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendarios de anticipación para*
4 *que sea efectivo.”*

5 Artículo 3.3- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
6 según enmendada, para que lea como sigue:

7 “Artículo 6.-

8 **[Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas**
9 **extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al**
10 **doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que**
11 **todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la**
12 **Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*) aprobada por el**
13 **Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o**
14 **fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora**
15 **extra de trabajo en exceso de la jornada de ocho (8) horas un tipo de salario a razón**
16 **de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas**
17 **regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio**
18 **colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de**
19 **ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de**
20 **trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado,**
21 **por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de**
22 **acuerdo con las disposiciones de esta ley.]**

23 *Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:*

- 1 (a) *Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas*
2 *extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a*
3 *tiempo y medio de la tarifa de salario convenido para las horas regulares.*
- 4 (b) *Antes de comenzar la relación de empleo, el patrono podrá condicionar la oferta*
5 *de empleo a que el empleado consienta estar sujeto, o quedar sujeto*
6 *subsiguientemente, a un itinerario de trabajo semanal alterno, según dispuesto en*
7 *esta Ley, sin que con ello se entienda que el patrono está obligado a conceder*
8 *itinerarios de trabajo semanales alternos.*
- 9 (c) *Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo*
10 *escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado*
11 *complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios*
12 *diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si*
13 *el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le*
14 *compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio de la tarifa de salario*
15 *convenido para las horas regulares.*
- 16 (d) *Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno*
17 *pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No*
18 *obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo*
19 *voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.*
- 20 (e) *Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme este*
21 *Artículo podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que*
22 *sea necesario establecer un nuevo contrato o llevar a cabo una nueva votación.*

1 (f) *El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no*
2 *trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así*
3 *trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma*
4 *semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan*
5 *cuarenta (40) horas en la semana.”*

6 Artículo 3.4- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
7 según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 7.-[**En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día,**

9 **se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en**

10 **que, por costumbre, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto de la Junta**

11 **de Salario Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas de labor sea menor de**

12 **ocho (8) horas diarias.**

13 Sera nulo todo decreto, convenio, clausula o estipulación que fije una

14 **duración mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo.]** *A los fines de determinar*

15 *la compensación para el pago de horas extras cuando no se haya convenido una tarifa*

16 *para el pago de horas regulares, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o de otra*

17 *forma acordada, por el número total de horas trabajadas durante ese mismo periodo.”*

18 Artículo 3.5- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
19 según enmendada, para que lea como sigue:

20 “Artículo 8.-[**Si el empleado trabaja por un salario semanal el salario**

21 **estipulado cubriera únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante**

22 **cada semana.]** *Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la*

23 *cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del*

1 *empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha*
2 *de efectividad y la duración del cambio.*

3 *El patrono vendrá obligado a proveer una contestación dentro de un término de*
4 *veinte (20) días calendarios contados a partir de haber recibido dicha solicitud. En los*
5 *casos de un patrono con más de quince (15) empleados, la contestación requerida será*
6 *por escrito. Si el patrono se reúne con el empleado dentro del término de los veinte (20)*
7 *días calendarios de haber recibido la solicitud de cambio, su contestación podrá*
8 *notificarse dentro del término de catorce (14) días calendarios siguientes a dicha*
9 *reunión.*

10 *En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del*
11 *empleado. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el*
12 *patrono estime apropiados. Una denegatoria deberá contener las razones para la*
13 *decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. El patrono tratará con*
14 *prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o*
15 *custodia única de sus hijos menores de edad.*

16 *Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a empleados que*
17 *laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado para*
18 *el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra solicitud*
19 *presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del*
20 *patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor.”*

21 Artículo 3.6- Se derogan los Artículos 9 al 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
22 1948, según enmendada.

1 Artículo 3.7- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 13 y se renumera dicho artículo
2 como Artículo 9 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea
3 como sigue:

4 “Artículo [13] 9.-**[Por la presente se declara irrenunciable la compensación**
5 **adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra de**
6 **trabajo.]** *Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija*
7 *esta Ley para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el*
8 *Artículo 6 de esta Ley.”*

9 Artículo 3.8.- Se enmienda el segundo párrafo del Artículo 14 y se renumera dicho
10 artículo como Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para
11 que lea como sigue:

12 “Artículo [14] 10.- ...

13 **[Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma**
14 **alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier**
15 **empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo**
16 **autorizado en el Artículo 5 de esta ley. Todo patrono que incurra en dicha conducta**
17 **podrá ser responsabilizado civilmente por una suma igual al doble del importe de**
18 **los daños que el acto haya causado al empleado. Además se podrá requerir que se**
19 **reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.**
20 **Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un**
21 **acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.]** *Ningun patrono podrá*
22 *tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo*
23 *o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de éste negarse a aceptar un*

1 *itinerario de trabajo semanal alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber*
2 *presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de*
3 *trabajo según dispuesto en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha*
4 *conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe de los*
5 *daños que el acto haya causado al empleado y de demostrarse que el patrono incurrió en*
6 *dicha conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se*
7 *podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a los*
8 *daños reales ocasionados. Para determinar la cantidad que deba imponerse como daño*
9 *punitivo se tomará en consideración, entre otros factores, la situación financiera del*
10 *patrono, cuán reprobable ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la*
11 *cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir*
12 *que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.”*

13 Artículo 3.9- Se enmienda el Artículo 15 y se renumera dicho artículo como Artículo 11
14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

15 **“Artículo [15] 11.-[Todo patrono fijará en un lugar visible del**
16 **establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuere el**
17 **caso, un aviso impreso, haciendo constar el numero de horas de trabajo que se exige**
18 **diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar**
19 **y terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a**
20 **tomar los alimentos dentro de la jornada regular.**

21 **Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera**
22 **de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una hora. Si por razón**
23 **de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de**

1 **ambos, se fijare un periodo menor este no podrá nunca ser menor de treinta (30)**
2 **minutos, excepto para croupiers, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad**
3 **que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los periodos**
4 **de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando**
5 **no se trabaja mas de dos (2) horas después de la jornada regular, estos podrán ser**
6 **obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo**
7 **y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.**

8 **El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento,**
9 **durante los diez (10) dias siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente al**
10 **cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. Dicho reglamento inicial no estará**
11 **sujeto a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según**
12 **enmendada, pero cualquier enmienda, renovación o adopción de un nuevo**
13 **reglamento deberá cumplir con las disposiciones de las mismas.**

14 **Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario del**
15 **Trabajo y Recursos Humanos, seran válidas indefinidamente y ninguna de las**
16 **partes, sin el consentimiento de la otra, si continua la misma relacion de trabajo,**
17 **podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser**
18 **efectiva la estipulación.**

19 **Cuando los empleados estén unionados, la estipulación para reducir el**
20 **periodo señalado para tomar alimentos se podrá efectuar mediante convenio**
21 **colectivo o acuerdo escrito entre la union y el patrono, sin que sea necesario en tal**
22 **caso el consentimiento individual de los empleados representados por la unión, ni la**

1 **aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tales casos**
2 **efectiva la reducción del convenio o según se provea en el convenio o acuerdo.**

3 **El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no**
4 **antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo**
5 **consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados**
6 **trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las**
7 **labores para alimentarse. Disponiéndose, que por vía de excepción y conforme a la**
8 **reglamentación promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos**
9 **Humanos podrá autorizar que el periodo de tomar alimentos pueda efectuarse entre**
10 **la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.**

11 **Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el**
12 **periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho**
13 **periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido**
14 **para las horas regulares. En aquellos casos en que, de acuerdo a las disposiciones de**
15 **este artículo, el periodo destinado para tomar los alimentos sea reducido a un**
16 **periodo menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de**
17 **salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si**
18 **emplea o permite que un empleado trabaje durante el periodo al cual ha sido**
19 **reducida la hora señalada para tomar alimentos.**

20 **En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a**
21 **otros negocios lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas**
22 **alternadas durante todos los días de la semana, deberá fijarse un aviso especial,**

1 **haciendo constar el nombre de cada uno de los empleados y las horas que trabajan**
2 **en cada día de la semana.**

3 **Las hojas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales**
4 **horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de**
5 **trabajo.**

6 **Es obligación de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al**
7 **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que los suministrara**
8 **gratuitamente.]**

9 *Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de*
10 *trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y*
11 *terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar*
12 *los alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá*
13 *evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen*
14 *la división de la jornada de trabajo.*

15 *El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo de más*
16 *de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar*
17 *alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo trabajado mediante compensación*
18 *extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. En aquellos casos en que el total de*
19 *horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis (6) horas, el periodo de*
20 *descanso para tomar alimentos podrá ser obviado.*

21 *El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no*
22 *antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo*
23 *consecutiva.*

1 *Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que*
2 *exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de*
3 *descanso para tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda doce*
4 *(12) horas. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas,*
5 *el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y*
6 *cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado.*

7 *Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de*
8 *la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30)*
9 *minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado.*
10 *En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad y aquellos*
11 *otros autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el periodo de*
12 *descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20) minutos cuando medie*
13 *una estipulación escrita entre el patrono y el empleado, sin que requiera aprobación del*
14 *Secretario. No obstante, las demás disposiciones de este Artículo serán de aplicación.*

15 *Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos*
16 *serán validas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra,*
17 *podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año de ser*
18 *efectiva la estipulación. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un tercero*
19 *adquiera el negocio del patrono.*

20 *El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo*
21 *destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o*
22 *fracción del mismo una tarifa de tiempo y medio de la tarifa convenida para las horas*
23 *regulares.”*

1 Artículo 3.10.- Se renumera el Artículo 16 como Artículo 12 de la Ley Núm. 379 de 15
2 de mayo de 1948, según enmendada.

3 Artículo 3.11- Se enmienda el Artículo 17 y se renumera dicho Artículo como Artículo
4 13 de la Ley Núm. 379 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Artículo 17 [13].-[Las disposiciones de esta ley regirán en todo
6 establecimiento comercial, industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central,
7 molino y factoría; en toda hacienda, finca, granja, estancia y plantación; en toda
8 empresa de servicio público; en todo negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo
9 imprentas, editoriales, empresas periodísticas, clínicas, hospitales, farmacias,
10 instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles, fondas, restaurantes, tiendas,
11 colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes, panaderías, teatros, hipódromo,
12 casinos y otros similares; en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete,
13 consultorio y despacho profesional y en todo sitio destinado a la presentación de
14 servicio de cualquiera índole, incluyendo a las asociaciones u organizaciones sin
15 fines pecuniarios y las instituciones caritativas.

16 También se aplicarán las disposiciones de esta ley a todos los chóferes y
17 conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos
18 que trabajan a comisión.

19 Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a personas empleadas en el
20 servicio doméstico; disponiéndose, sin embargo, que éstas tendrán derecho a un día
21 de descanso por cada seis de trabajo.

22 Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de
23 automóviles, camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo

1 de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un
2 establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o
3 arrastre, mientras están dedicados a las labores de venta y sea remunerados a base
4 de comisiones o sueldo o combinación de ambos. Disponiéndose que éstos tendrán
5 derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. Disponiéndose que la
6 exención concedida por esta ley será válida únicamente sujeta a que el patrono
7 cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956,
8 garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaeciente en Puerto Rico
9 por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado
10 comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado
11 no devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se
12 realizará a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la
13 mitad de sus ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las
14 comisiones, equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.

15 No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los empleados del gobierno
16 estatal, de los gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los de la
17 agencias o instrumentalidades de dichos gobiernos, con excepción de aquellas
18 agencias o instrumentalidades que se dediquen a empresas agrícolas industriales,
19 comerciales o de servicio público.] *Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:*

20 (a) *administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos*
21 *mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;*

22 (b) *agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según dichos*
23 *términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y*

1 *Recursos Humanos;*

2 (c) *oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales*
3 *capacidades;*

4 (d) *chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a*
5 *base de comisión, tarifa o ruta;*

6 (e) *personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante, tendrán*
7 *derecho a un día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo,*
8 *conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según*
9 *enmendada;*

10 (f) *los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de horas*
11 *extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (“Fair Labor*
12 *Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el*
13 *25 de junio de 1938, según enmendada;*

14 (g) *personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América,*
15 *incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones*
16 *públicas;*

17 (h) *personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus*
18 *tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;*

19 (i) *personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o*
20 *instrumentalidades;*

21 (j) *los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una*
22 *organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que las*
23 *disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes. No*

1 *obstante, serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras dispuestas*
2 *por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (“Fair Labor Standards Act”),*
3 *aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de*
4 *1938, según enmendada;*

5 *(k) personas exentas por disposición de una ley especial.*

6 Artículo 3.12- Se enmienda el Artículo 18 y se renumera dicho Artículo como Artículo
7 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

8 **“Artículo [18] 14.-[El Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos**
9 **necesarios para el mejor cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos, una**
10 **vez aprobados por el gobernador y promulgados debidamente, tendrán fuerza de**
11 **ley.] Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y promulgar los**
12 *reglamentos necesarios para administrar las disposiciones de esta Ley. Estos*
13 *reglamentos serán consistentes con la Ley de Normas Razonables del Trabajo (“Fair*
14 *Labor Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el*
15 *25 de junio de 1938, según enmendada, y los reglamentos emitidos al amparo de la*
16 *misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo contrario se disponga expresamente*
17 *por esta Ley.”*

18 Artículo 3.13- Se renumera el Artículo 19 como Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de
19 mayo de 1948, según enmendada.

20 Artículo 3.14- Se enmienda el Artículo 20 y se renumera dicho Artículo como Artículo
21 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

22 “Artículo 16.-En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra cosa,
23 se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

- 1 (1) “Empleado” **[Incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano,**
2 **trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada**
3 **mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier**
4 **ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes**
5 **viajeros y vendedores ambulantes. La palabra "empleados" no incluirá**
6 **ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean**
7 **definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a**
8 **los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.]**
9 *significa toda persona natural que trabaja para un patrono y que reciba*
10 *compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, así*
11 *como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen*
12 *como tales.*
- 13 (2) “Patrono” **[incluye a]** *significa* toda persona natural o jurídica de cualquiera
14 índole que *contrata y utiliza los servicios de un empleado. [opere con ánimo de*
15 **lucro o sin él y a toda persona que represente a dicha persona natural o**
16 **jurídica o ejerza autoridad en nombre suyo.]**
- 17 (3) “Emplear” **[incluye el]** *significa* tolerar o permitir que se trabaje.
- 18 (4) “Salario” incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución
19 pecuniaria. *No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la*
20 *cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco*
21 *los cargos por servicios.*
- 22 **[(5) “Ocupación.” Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un**
23 **empleado realice para su patrono.**

- 1 **(6) “Establecimiento.” Incluye todo edificio, casa, fabrica, taller, finca, estancia,**
2 **tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se**
3 **ejecuta una obra, realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.**
- 4 **(7) “Contrato de trabajo.” Significa todo convenio verbal o escrito mediante el**
5 **cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar**
6 **un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución**
7 **pecuniaria. Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será**
8 **obligación del patrono pagar el salario mínimo fijado para la ocupación,**
9 **industria o negocio en cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que**
10 **suele pagarse en la lo-calidad por trabajos similares.**
- 11 **(8) “Agentes viajeros.” Significa aquellos empleados que ejercen las funciones de**
12 **viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de**
13 **ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e**
14 **intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en la**
15 **distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier**
16 **trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de**
17 **venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del**
18 **establecimiento central; no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa**
19 **diariamente sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en**
20 **cuanto al esfuerzo y tiempo a dedicar a su labor y la propia naturaleza de su**
21 **trabajo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada**
22 **día.**

1 (9) “Vendedores ambulantes.” Son aquellos empleados que se dedican a la venta,
2 ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier
3 artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en
4 cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control
5 sobre sus horas de trabajo por realizar tales actividades fuera del
6 establecimiento del patrono.

7 Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro
8 comprensivo de actividades agrícolas, industriales o comerciales.]

9 (5) “Propina” significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o
10 indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en
11 reconocimiento a los servicios recibidos.

12 (6) “Cargos por servicios” significa cualquier cantidad de dinero añadida a una
13 cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en todo o en
14 parte a los empleados. También incluye los cargos negociados entre un
15 establecimiento y un cliente.

16 Artículo 3.15- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según
17 enmendada, para que lea como sigue:

18 “Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante
19 el día de descanso que se establece en esta Ley vendrá obligado a **[pagarle por]** pagar
20 las horas trabajadas durante dicho día de descanso **[un tipo]** a una tarifa de salario igual
21 al **[doble]** tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares.”

22 Artículo 3.16- Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según
23 enmendada, para que lea como sigue:

1 “Sección 5.-[A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado a cualquier
2 **empleado, obrero, dependiente, trabajador, jornalero o persona que preste servicio**
3 **para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación.**
4 **No se entenderá por empleado, sin embargo, a los profesionales, ejecutivos y**
5 **administradores.]** *Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los empleados*
6 *que están exentos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. No*
7 *obstante, esta Ley será aplicable a las personas empleadas en el servicio doméstico.”*

8 Artículo 3.17.- Se deroga la Ley Núm. 1 del 1 de diciembre de 1989, según enmendada.

9 Artículo 3.18.- Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998, según
10 enmendada, para que lea como sigue:

11 “Artículo 5.-Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.-

12 (a)...

13 (b) **[Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un**
14 **decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por**
15 **vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a**
16 **acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley,**
17 **continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del**
18 **1ro de agosto de 1995.]** *Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en*
19 *vigor la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, que por ley tuviese derecho a tasas de*
20 *acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la*
21 *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, continuará disfrutando de las tasas de*
22 *acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. [Esta disposición*
23 **será]** *Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.”*

1 *Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o suspenda*
2 *indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia*
3 *de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, con el objetivo de contratarle nuevamente o*
4 *sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de*
5 *vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la Ley de*
6 *Transformación y Flexibilidad Laboral.”*

7 Artículo 3.19- Se enmienda el inciso (a) y se añade un segundo párrafo al inciso (d) del
8 Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

9 “Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-

10 (a) **[Todos los trabajadores de Puerto Rico con excepción de los enumerados en**
11 **los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4)**
12 **días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para**
13 **la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115)**
14 **horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se**
15 **considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.] *Todo***
16 *empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por*
17 *enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual*
18 *mínima para licencia por vacaciones será medio (1/2) día durante el primer año de servicio;*
19 *tres cuarto (3/4) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de*
20 *servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de*
21 *servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio.*
22 *La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de tres cuarto (3/4) de día*
23 *por cada mes.*

1 *No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya nómina no*
2 *exceda de doce (12) empleados, la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones*
3 *y enfermedad será en cada caso medio (1/2) día al mes. Esta excepción estará disponible para el*
4 *patrono mientras la nómina no exceda de doce (12) empleados y cesará al año calendario*
5 *siguiente a la que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante más de veintiseis*
6 *(26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos.*

7 *El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado*
8 *para fines de la acumulación de estos beneficios.*

9 (b)...

10 (c)...

11 (d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor
12 al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia.
13 Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del
14 patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos
15 (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.

16 *En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que*
17 *el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la*
18 *licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el*
19 *salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.*

20 (e)..."

21 Artículo 3.20- Se añade un inciso (c) al Artículo 8 de la Ley 180-1998, según enmendada,
22 para que lea como sigue:

23 “Artículo 8.-Personas Excluidas de la Ley.-

1 (a)...

2 (c) *Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por un*
3 *convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono.*

4 Artículo 3.21.- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, para
5 que lea como sigue:

6 “(a) Por el transcurso de **[tres (3) años]** *un (1) año* prescribirá la acción en
7 reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley **[o**
8 **cualquier decreto mandatorio]**, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones
9 de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo
10 se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción
11 antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda
12 de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario
13 del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por
14 el patrono.

15 *Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha en que se aprueba la*
16 *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral quedarán sujetas al término de prescripción*
17 *previamente en vigor.*

18 (b)...”

19 Artículo 3.22.- Se deroga el Artículo 17 de la Ley 180-1998, según enmendada.

20 Artículo 3.23.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
21 según enmendada, para que lea como sigue:

22 “Artículo 1.-

1 Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del periodo
2 de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de
3 septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que
4 haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de
5 trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al **[3% del**
6 **total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), para el bono que se**
7 **concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez mil**
8 **dólares (\$10,000), para el bono que se concederá en el año 2007; y] 6% del total del**
9 **salario máximo [hasta un máximo] de diez mil dólares (\$10,000) [para el bono que se**
10 **concederá a partir del año 2008,]** devengados por el empleado o trabajador dentro de
11 dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o
12 menos concederá un bono equivalente al **[2.5 % del total del salario hasta un máximo**
13 **de diez mil dólares (\$10,000), para el bono que se concederá en el año 2006; al 2.75**
14 **% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) , para el bono**
15 **que se concederá en el año 2007; y al] 3% del total del salario máximo [hasta un**
16 **máximo] de diez mil dólares (10,000). [para el bono que se concederá en el año 2008.]**

17 *Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de*
18 *Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte (20)*
19 *empleados durante más de veintiseis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses*
20 *comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año*
21 *natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado*
22 *por lo menos mil tres cientos cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un*
23 *bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad*

1 *de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20)*
2 *empleados o menos durante más de veintiseis (26) semanas dentro del periodo de doce*
3 *(12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de*
4 *septiembre del año natural subsiguiente, vendra obligado a conceder a cada empleado*
5 *que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas o más dentro*
6 *de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario*
7 *devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).*

8 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el
9 *quinze por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del*
10 *periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de*
11 *septiembre del año a que corresponda el bono. **[Disponiéndose, que al]** Al computar el*
12 *total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se*
13 *deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se*
14 *hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono.*
15 *Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la perdida*
16 *netas de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagados al concluir el*
17 *periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas.*

18 *Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley de*
19 *Transformación y Flexibilidad Laboral, el bono requerido será cincuenta por ciento*
20 *(50%) de lo aquí dispuesto durante los primeros dos (2) años de su empleo.*

21 Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o
22 beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado **[, pero será acreditable**
23 **cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud**

1 **de su contrato individual de trabajo].** *El patrono podrá acreditar contra dicha*
2 *obligación cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por*
3 *cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al empleado por escrito de su*
4 *intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido bajo esta Ley.”*

5 Artículo 3.24.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
6 según enmendada, para que lea como sigue:

7 “Artículo 2.-

8 El pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará **[no antes del día 1ro ni**
9 **después del 15]** *normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 [de cada mes] de*
10 *diciembre de cada año [excepto en aquellos casos en que el patrono y sus*
11 **trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha].**

12 Si el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite
13 indicada, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una **[suma]**
14 *cantidad* igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el
15 pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si
16 tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago el patrono vendrá obligado a pagar otra
17 suma igual a dicho bono, como compensación adicional.”

18 Artículo 3.25- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
19 según enmendada, para que lea como sigue:

20 “Artículo 7.-

21 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado
22 para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y
23 debida administración de esta ley.

1 Queda asimismo autorizado para solicitar y requerir de los patronos que le
2 suministren, bajo juramento si así se les requiere, toda información a su alcance en
3 relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de
4 contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición
5 financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere
6 necesaria, etc., para la mejor administración de esta ley, y a esos efectos, el Secretario del
7 Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en forma de planillas, que
8 podrán ser obtenidos por los patronos, a través del Departamento del Trabajo y Recursos
9 Humanos, y deberán ser cumplimentados y radicados en las oficinas del Departamento
10 del Trabajo y Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el Secretario.

11 Queda también autorizado para investigar y examinar, por sí o por conducto de
12 sus subalternos, los libros, cuentas y archivos y demás documentos de los patronos, para
13 determinar la responsabilidad de éstos para con sus empleados, al amparo de esta ley.

14 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo 1 de
15 esta ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se establece,
16 cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando
17 éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de
18 *quince por ciento (15%)* de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del
19 Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde *del treinta (30)* de noviembre de cada año, un
20 estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de doce (12) meses
21 comprendidos desde el primero de octubre del año anterior hasta el treinta (30) de
22 septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público
23 autorizado, que evidencie dicha situación económica. *En aquellos casos en los cuales el*

1 *año económico del patrono que solicita la exención provista en este Artículo no concluya*
2 *el treinta (30) de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y*
3 *pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El*
4 *estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o*
5 *revisado por un contador público autorizado. Lo anterior no se interpretará como una*
6 *limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en*
7 *su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier*
8 *patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la información provista.*

9 **[Disponiéndose, que cuando el]** *En los casos en que un patrono sea una*
10 *cooperativa organizada bajo las leyes de Puerto Rico, no se requerirá que el estado de*
11 *situación y el estado de ganancias y pérdidas sean certificados por un contador público*
12 *autorizado. En este caso el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos aceptará el estado*
13 *de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la [Oficina del Inspector de*
14 **Cooperativas]** *Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas*
15 *(COSSEC), con sus auditores internos y que cubran el período de tiempo requerido en*
16 *esta ley.*

17 **[Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y**
18 **pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar el**
19 **bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de**
20 **salarios, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) dólares, o el**
21 **2.5%, 2.75% ó 3%, según sea el caso, del total de salario, computados hasta un**
22 **máximo de diez mil dólares (\$10,000), cuando el patrono emplee quince (15)**

1 **empleados o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas**
2 **resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad del bono.]**

3 *Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancia y pérdida requerido*
4 *dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el bono en su*
5 *totalidad, de conformidad con las disposiciones de esta ley, aun cuando no haya*
6 *obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir la totalidad*
7 *del bono.*

8 Cuando el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y
9 forma señalados en los párrafos anteriores no pague, en su totalidad o en parte, el bono
10 establecido en esta ley, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio, industria,
11 comercio o empresa, o que éstas son insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin
12 exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en el Artículo 1 de esta ley, el
13 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos realizará una intervención para la
14 comprobación de las cuentas de dicho patrono, si a juicio del Secretario del Trabajo y
15 Recursos Humanos, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera
16 fehaciente la situación económica del negocio, industria, comercio o empresa, o cuando
17 se radique una querrela por el obrero.

18 Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención,
19 será entregada a los trabajadores o empleados del patrono querrellado. Además, se enviará
20 copia de dicho informe al Secretario de Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la
21 información obtenida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o por sus
22 agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por esta ley se le

1 confieren, será de carácter confidencial y privilegiado, y sólo podrá ser divulgada
2 mediante la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

3 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos disfrutará, además, con relación a
4 la administración de esta ley, de aquellas facultades y poderes generales de investigación
5 que le han sido conferidos para el mejor desempeño de sus funciones al amparo de la
6 legislación laboral administrada por él.”

7 Artículo 3.26.- Se añade el sub-inciso (11) del apartado (b) de la Sección 1031.01 de la
8 Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas para un Nuevo
9 Puerto Rico”, para que lea como sigue:

10 “Sección 1031.01.- Ingreso Bruto

11 (a)...

12 (b) Exclusiones del Ingreso Bruto.- Las siguientes partidas serán
13 excluidas de la definición de ingreso bruto:

14 (1)...

15 (2)...

16 (11) *Las compensaciones o indemnizaciones recibidas por un*
17 *empleado por razón de despido, sin que sea necesario determinar su justa causa, hasta una*
18 *cantidad máxima equivalente a la indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de*
19 *la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”*

20 Artículo 3.27.- Se enmienda el párrafo (3) del apartado (d) de la Sección 1032.06 de la
21 Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas para un Nuevo
22 Puerto Rico”, para que lea como sigue:

23 “Sección 1032.06.- Plan Flexible de Beneficios (“Cafeteria Plan”)

1 (a)...

2 (b)...

3 (c)...

4 (d)...

5 (3) Beneficios cualificados.- El término “beneficios cualificados”
6 significa el costo o valor de cualquier beneficio que se excluye del ingreso bruto del empleado
7 por razón de una disposición expresa de la Sección 1031.02(a) (2). Dicho término incluye,
8 además, cualquier parte de una prima de un seguro de vida grupal o colectivo que según lo
9 dispuesto en la Sección 1031.02(a)(2)(A), sería incluido en el ingreso bruto del asegurado, al
10 igual que cualquier otro beneficio permitido bajo reglamento. *Dichos beneficios incluirán planes*
11 *de salud y dentales; cuentas de ahorro de salud (“Health Savings Accounts”); programas de*
12 *asistencia para el cuidado de dependientes; beneficios de incapacidad a largo plazo; seguros de*
13 *accidentes, incluyendo de muerte accidental y desmembramiento; asistencia para adopción y*
14 *cualquier otro beneficio cualificado que esté autorizado por la Sección 125 del Código de*
15 *Rentas Internas Federal de 1986, Título 26 del Código de los Estados Unidos (“United States*
16 *Code”), según enmendado, salvo que se disponga de manera distinta en este Código. No*
17 *obstante, dicho término no incluirá cualquier producto que es promocionado, mercadeado u*
18 *ofrecido como seguro de cuidado a largo plazo (“long term care insurance”).”*

19 Artículo 3.28.- Se enmienda la Sección 1062.01(a) (1) (G) de la Ley 1-2011, según
20 enmendada, para que lea como sigue:

21 “Sección 1062.01.- Retención en el Origen de la Contribución en el Caso de Salarios.

22 (a) Definiciones.- Según se utiliza en esta sección-

1 (1) Salarios.- El término “salarios” significa toda remuneración por
2 servicios prestados por un empleado para su patrono, y toda remuneración en concepto de
3 pensión por servicios prestados incluyendo el valor en dinero de toda remuneración pagada por
4 cualquier medio que no sea dinero; excepto que dicho término no incluirá remuneración pagada-

5 (A)...

6 (G) **[por concepto de indemnización en caso de despidos en**
7 **que no haya mediado justa causa, según se dispone en la Ley Número 80, de 30 mayo de**
8 **1976,] compensaciones o indemnizaciones recibidas por un empleado por razón de despido, sin**
9 **que sea necesario determinar su justa causa, hasta una cantidad máxima equivalente a la**
10 **indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de**
11 **1976, según enmendada, o bajo un acuerdo de compensación por despido entre el patrono y el**
12 **empleado, o**

13 (H)...”

14 Artículo 3.29.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 427-2000, según enmendada,
15 para que lea como sigue:

16 “Artículo 2.-

17 (a) ...

18 ...

19 e) **Jornada de trabajo a tiempo completo.** — A los fines de aplicación de esta Ley, es la
20 jornada **[de tiempo completo]** diaria de *al menos* siete horas y media (7½) que labora la madre
21 trabajadora.

22 f) **Jornada de trabajo a tiempo parcial.** — A los fines de aplicación de esta Ley es la
23 *jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias que labora la madre trabajadora.*

1 [(f)] (g). Lactar. — ...

2 [(g)] (h). Madre lactante...

3 [(h)] (i). Municipio...

4 [(i)] (j). Patrono...”

5 Artículo 3.30.— Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 427-2000, según enmendada, para
6 que lea como sigue:

7 “Artículo 3.-

8 Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna,
9 proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su
10 licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro
11 de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30)
12 minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la
13 criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuidado en
14 sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller
15 de trabajo. *Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e*
16 *higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está*
17 *trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el*
18 *periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas*
19 *consecutivas de trabajo.*

20 En el caso de aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de
21 acuerdo a los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus
22 siglas en inglés), éstas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia
23 o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a

1 tiempo completo que puede ser distribuido en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. *Si*
2 *la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las*
3 *cuatro (4) horas, el periodo concedido será de quince (15) minutos por cada periodo de cuatro*
4 *(4) horas consecutivas de trabajo.”*

5 Artículo 3.31.– Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 427-2000, según enmendada,
6 para que lea como sigue:

7 “Artículo 9.–

8 Toda madre lactante a quien su patrono le niegue el período otorgado mediante esta Ley
9 para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir *que* se le
10 garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa al patrono que se niegue
11 a garantizar el derecho aquí establecido por los daños que sufra la empleada y que podrá ser
12 igual a: *(1) tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período*
13 *para lactar o extraerse la leche materna o; (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares,*
14 *lo que sea mayor. En caso que el sueldo sea menor al salario mínimo federal, por ser*
15 *empleados a propina, según definido en el “Fair Labor Stantdards Act (FLSA)”*, se incluirá la
16 *propina en el cómputo del salario para la multa, o en su defecto, se utilizará el salario mínimo*
17 *federal como base para computar la multa, en lugar del salario devengado, lo que sea de mayor*
18 *beneficio para la madre lactante. Los remedios provistos por este Artículo serán compatibles y*
19 *adicionales a los remedios provistos por cualquier otro estatuto aplicable.”*

20 **Capítulo IV. Flexiseguridad**

21 Artículo 4.1- Se enmienda el tercer párrafo del inciso (b)(1) y el tercer párrafo del inciso
22 (b)(2) de la Sección 3 de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, para que lea
23 como sigue:

1 “Sección 3.-

2 (a) ...

3 (b) Cantidad de beneficio semanal.-

4 (1) La cantidad de beneficio semanal de un trabajador asegurado que no sea un
5 trabajador agrícola, excepto los provistos en el Disponiéndose de la Sección 3(c)(2), el
6 cincuenta por ciento (50%) o más de cuyo salario en su período básico fue pagado por
7 servicios especificados en la subsección (k)(1)(A), (B), (C), (D), (F), (G) o (H) de la
8 Sección 2, será aquélla consignada en la tabla de beneficios establecida por el
9 Secretario mediante reglamento.

10 Se autoriza al Secretario, comenzando el 1ro de julio de 1987 y de ahí en adelante
11 el 1ro de julio de cada año, a adoptar mediante reglamento escalas de beneficios
12 adicionales a las establecidas. La cantidad de beneficio semanal máxima que el
13 Secretario establezca no será menor del cincuenta por ciento (50%) del salario semanal
14 promedio de los trabajadores no agrícolas cubiertos, siguiendo la tabla que aparece en
15 dicho reglamento.

16 El Secretario mediante reglamento definirá la fórmula para determinar el salario
17 semanal promedio. *El reglamento dispondrá que a partir del 1ro de julio de 2018, el*
18 *beneficio semanal mínimo aumentará a treinta y tres (33) dólares y el beneficio*
19 *semanal máximo aumentará a ciento noventa (190) dólares y que a partir del 1ro de*
20 *julio de 2019, el beneficio semanal mínimo aumentará a sesenta (60) dólares y el*
21 *beneficio semanal máximo aumentará a doscientos cuarenta (240) dólares.*

22 (2) La cantidad de beneficio semanal de un trabajador agrícola más del cincuenta
23 por ciento (50%) de cuyo salario en su período básico fue pagado por servicios

1 agrícolas especificados en la subsección (k)(1)(E) de la Sección 2, excepto los
2 provistos en el Disponiéndose de la Sección 3 (c)(2), será aquella consignada en la
3 tabla de beneficios establecida por el Secretario mediante reglamento. Se autoriza al
4 Secretario, comenzando el 1ro de julio de 1987 y de ahí en adelante, el 1ro de julio de
5 cada año, a adoptar mediante reglamento escalas de beneficios adicionales a las
6 establecidas. La cantidad de beneficio semanal máximo que el Secretario establezca no
7 será menor del cincuenta por ciento (50%) del salario semanal promedio de los
8 trabajadores agrícolas cubiertos, siguiendo la tabla que aparece en dicho reglamento.
9 El Secretario mediante reglamento definirá la fórmula para determinar el salario
10 semanal promedio. *El reglamento dispondrá que a partir del 1 de julio de 2018, el*
11 *beneficio semanal mínimo aumente a treinta y tres (33) dólares y el beneficio semanal*
12 *máximo aumente a ciento noventa (190) dólares y a partir del 1 de julio de 2019, el*
13 *beneficio semanal mínimo aumente a sesenta (60) dólares y el beneficio semanal*
14 *máximo aumente a doscientos cuarenta (240) dólares.*

15 (c)...”

16 Artículo 4.2- Se añade un sub-inciso (6) al inciso (b) de la Sección 8 de la Ley Núm. 74 de 21 de
17 junio de 1956, según enmendada, para que lea como sigue:

18 “Sección 8.-

19 (a) Definiciones.- ...

20 (b) Pagos de Contribuciones.-

21 (1)...

22 (6) *A partir del 1ro de julio de 2017 cada patrono pagará contribuciones a base del*
23 *sistema de experiencia, según se dispone en el inciso (f) de esta Sección, sobre los*

1 *primeros diez mil quinientos (10,500) dólares de salarios pagados a cada empleado*
2 *durante el año contributivo. Dichas contribuciones ingresarán al Fondo de Desempleo*
3 *establecido por la Sección 10 de esta Ley.”*

4 Artículo 4.3.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6 “Artículo 1.-[**Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio**
7 **o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja**
8 **mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que**
9 **fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a**
10 **recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:**

11 (a) **el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el**
12 **despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo**
13 **correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5)**
14 **años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis**
15 **(6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.**

16 (b) **Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por**
17 **cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5)**
18 **años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido**
19 **ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres**
20 **(3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15)**
21 **años o más de servicio.**

22 **Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de**
23 **trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono**

1 **antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o**
2 **separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una**
3 **adjudicación judicial.**

4 **No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho**
5 **de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo**
6 **determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección**
7 **de esta ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la**
8 **contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una**
9 **expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por**
10 **tiempo indeterminado bona fide. En estos casos los empleados así afectados se**
11 **considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto**
12 **cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un**
13 **proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de**
14 **empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no**
15 **renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa**
16 **regido por esta ley."]** *Todo empleado que trabaja para un patrono mediante*
17 *remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya*
18 *mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de*
19 *indemnización por despido lo siguiente:*

20 (a) *Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de*
21 *indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio*
22 *automático de dieciocho (18) meses que se dispone en esta Ley, o el periodo*
23 *probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y*

1 (b) *Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de*
2 *servicio.*

3 *En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo*
4 *correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. Para fines de este Artículo, se entenderá*
5 *que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.*

6 *El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago*
7 *voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado por razón del*
8 *despido del empleado, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos,*
9 *independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o*
10 *posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una*
11 *sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la*
12 *cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre*
13 *ingresos.*

14 *En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una*
15 *sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por el*
16 *patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista*
17 *por esta Ley, independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo*
18 *sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan*
19 *o práctica del patrono.*

20 *Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de*
21 *trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono*
22 *antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por*
23 *más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico. También quedarán*

1 *excluidos aquellos años de servicio que por razón de despido, separación, terminación*
2 *de empleo o traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado*
3 *voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.*

4 *Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al*
5 *momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de*
6 *empleo temporero o de empleo por término.*

7 *Las disposiciones de este artículo, según enmendado, por la Ley de*
8 *Transformación y Flexibilidad Laboral, tendrán vigencia desde la fecha de aprobación*
9 *de dicha Ley.*

10 Artículo 4.4- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
11 enmendada, para que lea como sigue:

12 “Artículo 2.-[**Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de**
13 **un establecimiento:**] *Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado*
14 *aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto*
15 *del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones*
16 *que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre*
17 *otras, las siguientes:*

18 (a) Que el [**obrero siga un patrón de]** *empleado incurra en un patrón de conducta*
19 *impropia o desordenada.*

20 (b) [**La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de**
21 **hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del**
22 **producto que se produce o maneja por el establecimiento.]** *Que el empleado*
23 *incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre,*

1 *tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y*
2 *seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para*
3 *realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas*
4 *repetidas de los clientes del patrono.*

5 (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables
6 establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita
7 de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

8 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
9 **[Disponiéndose, que]** *En aquellos casos en que [la empresa] el patrono posea*
10 *más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial*
11 *de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el*
12 *empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este*
13 *artículo.*

14 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o
15 naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los
16 cambios en los servicios rendidos al público.

17 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el
18 volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al
19 ocurrir el despido *o con el propósito de aumentar la competitividad o*
20 *productividad del establecimiento.*

21 **[No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero**
22 **capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal**
23 **funcionamiento del establecimiento. Tampoco]** *No se considerará justa causa*

1 para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste,
2 relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier
3 foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas
4 expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de
5 información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así
6 despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que
7 correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le
8 compense por una **[suma]** *cantidad* igual a los salarios y beneficios dejados de
9 percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el
10 empleo.”

11 Artículo 4.5- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
12 enmendada, para que lea como sigue:

13 “Artículo 3.-En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones
14 indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado
15 a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que
16 subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo
17 dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos,
18 entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro
19 de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona
20 en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de
21 su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de
22 antigüedad en la reposición **[excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que**
23 **haya una diferencia clara o inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de**

1 **trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose,**
2 **que:].** *No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando*
3 *exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad,*
4 *productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los*
5 *empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.*

6 **[(a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones**
7 **contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de esta ley en empresas que tienen**
8 **varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que**
9 **usual y regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta**
10 **no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de**
11 **forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de**
12 **los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción**
13 **de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en**
14 **la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción**
15 **de personal.**

16 **(b) En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en**
17 **las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados se trasladan**
18 **de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma**
19 **sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la**
20 **antigüedad se computará a base de todos los empleados de la empresa, o sea,**
21 **tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas,**
22 **que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.]”**

1 Artículo 4.6.- Se añade un Artículo 3-A a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 *“Artículo 3-A.- En el caso de despidos por las razones contempladas en los*
4 *incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, cuando el patrono tiene varias oficinas,*
5 *fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en*
6 *el Artículo 3 de esta Ley se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico*
7 *impactado por la reducción de personal. No obstante, cuando durante el año*
8 *inmediatamente previo: (1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas*
9 *usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y (2) los empleados*
10 *estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal, se*
11 *deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados. El hecho de*
12 *que los empleados participaban de beneficios comunes o estaban regidos por normas o*
13 *reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección*
14 *establecido en este Artículo. Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio*
15 *por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones*
16 *ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características de*
17 *operación integrada.”*

18 Artículo 4.7.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
19 según enmendada, para que lea como sigue:

20 *“Artículo 5.- A los efectos de esta ley se entenderá por despido, además de la*
21 *cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3)*
22 *meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales, o la*
23 *renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo*

1 a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más
2 onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o
3 humillaciones de hecho o de palabra.

4 *Disponiéndose que los actos dirigidos a inducir o forzar a un empleado a*
5 *renunciar solamente constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le*
6 *queda al empleado es la de abandonar el cargo. No basta con cualquier molestia o*
7 *condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales*
8 *arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el*
9 *empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por*
10 *un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la*
11 *empresa. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, estos deben ser de magnitud*
12 *sustancial.*

13 *La mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será*
14 *suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los*
15 *hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de*
16 *lesionar o perjudicar su condición de empleado.*

17 Artículo 4.8.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
18 según enmendada, para que lea como sigue:

19 "Artículo 7.- La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por
20 cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de **[la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de**
21 **1976, según enmendada]** de esta Ley, se computará a base del mayor número de horas
22 regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta (30) días naturales
23 consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido. **[En los casos de**

1 **despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80**
2 **de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación**
3 **especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o**
4 **cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus**
5 **empleados. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la**
6 **compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley**
7 **Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.]”**

8 Artículo 4.9.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10 **“Artículo 8.- [Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a**
11 **los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta ley, el**
12 **mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y**
13 **termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3)**
14 **meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos**
15 **Humanos. Este podrá autorizar la extensión del período probatorio hasta un**
16 **máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo**
17 **requiera. El contrato básico de período probatorio deberá de hacerse antes de que el**
18 **empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período**
19 **probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios**
20 **será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre**
21 **extensión del período probatorio hasta seis (6) meses, podrá ser efectuada mediante**
22 **convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea**
23 **necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos**

1 **Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el**
2 **contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.**

3 **Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión**
4 **válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho**
5 **empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido**
6 **contratado sin tiempo determinado.**

7 **A todo empleado temporero que haya sido contratado para continuar**
8 **trabajando para el mismo patrono, se le acreditará del tiempo que haya trabajado**
9 **como empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como**
10 **período probatorio para la plaza; siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar**
11 **conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado**
12 **temporero.]**

13 *Toda relación de empleo cubierta por esta Ley estará sujeta a un periodo*
14 *probatorio automático de dieciocho (18) meses, a menos que se estipule por escrito lo*
15 *contrario. En los casos en que el empleado esté representado por una unión obrera, el*
16 *periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de*
17 *un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones*
18 *establecidas en esta Ley. El periodo probatorio de dieciocho (18) meses tendrá efecto*
19 *prospectivo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.*

20 *El periodo probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de limitar*
21 *la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados que por ley tienen este*
22 *derecho. Estos empleados acumularán la licencia por vacaciones una vez cumplan seis*
23 *(6) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo.*

1 *El periodo probatorio del empleado que se acoge a una licencia autorizada por*
2 *ley, se interrumpirá automáticamente y continuará por el término restante del periodo*
3 *probatorio una vez se reincorpore en su empleo.*

4 *Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a través de*
5 *una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un contrato*
6 *temporero, por término definido o para un proyecto en particular, acreditará el tiempo*
7 *trabajado por un empleado temporero hasta un máximo de seis (6) meses; siempre y*
8 *cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que*
9 *realizaba como empleado temporero.*

10 *A los fines de lo dispuesto en este Artículo, se entenderá por "mes" un periodo de*
11 *treinta (30) días naturales consecutivos.”*

12 *Artículo 4.10- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,*
13 *según enmendada, para que lea como sigue:*

14 *“Artículo 9.- Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere*
15 *despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que*
16 *establece el Artículo 1 de esta Ley.*

17 *Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la*
18 *indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta ley. Sin embargo, una vez ocurrido*
19 *el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización*
20 *dispuesta por esta Ley podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los*
21 *requisitos de un contrato de transacción válido.*

1 *Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por*
2 *razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista en esta*
3 *Ley.”*

4 Artículo 4.11.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6 “Artículo 10.-[**No se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización**
7 **dispuesta por el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según**
8 **enmendada, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma**
9 **al empleado. Aquella compensación entregada a un obrero por concepto de**
10 **liquidación o cierre de negocios, o programas empresariales para compartir**
11 **ganancias con los empleados cuando el despido de éste se fundamente en las razones**
12 **expuestas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo**
13 **de 1976, según enmendada, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos,**
14 **pero podrá incluir aquellos otros descuentos acordados por el patrono y el**
15 **empleado.”] *No se hará deducción o retención alguna sobre la indemnización dispuesta*
16 *por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas por leyes*
17 *aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América.”***

18 Artículo 4.12.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
19 según enmendada, para que lea como sigue:

20 “Artículo 11.-

21 (a) [En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios
22 dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la
23 demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo

1 **justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de**
2 **esta Ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los**
3 **beneficios dispuestos por esta Ley, cuando se trate de que el empleado fue**
4 **contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono**
5 **vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la**
6 **existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el**
7 **remedio que dispone esta Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue**
8 **justificado.]** *En toda acción judicial o administrativa entablada por un empleado*
9 *reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar,*
10 *en su contestación a la demanda o querrela, los hechos y las razones que justificaron el*
11 *despido al igual que cualquier defensa u exención aplicable. No obstante, le*
12 *corresponderá al empleado probar que el despido fue injustificado.*

13 **[Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o**
14 **para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la**
15 **primera jornada de trabajo del empleado o en el caso de empleados contratados por**
16 **compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de**
17 **empleos, durante los primeros diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene**
18 **el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado en**
19 **el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a**
20 **cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una**
21 **limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las**
22 **facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en**
23 **determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos**

1 de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o
2 duración cierta fija.

3 "Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u
4 organización que se dedique a contratar empleados para que por su intermediación
5 presten servicios temporeros a una compañía cliente.

6 "Compañía cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate
7 empleados temporeros por intermediación de compañías de servicios temporeros de
8 empleo.]

9 (b) [En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia
10 con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de
11 contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio
12 hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir
13 alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará
14 una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono
15 demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la
16 compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una
17 cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento
18 del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. El
19 patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas
20 cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si
21 se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los
22 procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe
23 grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la

1 **sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el**
2 **depósito antes indicado o la correspondiente fianza.]***En todo pleito fundado*
3 *exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde*
4 *de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o*
5 *querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser*
6 *representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la*
7 *transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las*
8 *alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se*
9 *discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De*
10 *no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede*
11 *pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con*
12 *antelación al juicio.”*

13 Artículo 4.13- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
14 según enmendada, para que lea como sigue:

15 “Artículo 12.-

16 Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de **[tres (3) años]** un
17 *(1) año* a partir de la fecha efectiva del despido mismo. *Las reclamaciones por despidos*
18 *realizados previo a la fecha en que se aprueba la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*
19 *quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.”*

20 Artículo 4.14- Se añade un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
21 según enmendada, para que lea como sigue:

22 “Artículo 14.-

1 *Para fines de esta Ley las siguientes palabras o frases tendrán el significado que a*
2 *continuación se indica:*

3 (a) *“Conducta impropia”- es una infracción voluntaria del empleado a las normas o*
4 *instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o*
5 *inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los*
6 *legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera*
7 *premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.*

8 (b) *“Conducta desordenada”- es una infracción que constituye conducta voluntaria*
9 *del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe*
10 *prevalecer en un buen ambiente de trabajo.*

11 (c) *“Contrato de empleo temporero”- significa un contrato de empleo escrito o*
12 *verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un*
13 *proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia*
14 *u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son,*
15 *sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de*
16 *equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque*
17 *casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las*
18 *órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o*
19 *actividad particular.*

20 (d) *“Contrato de empleo por término”- significa un contrato de empleo escrito o*
21 *verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de*
22 *tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado,*
23 *si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal*

1 *naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad*
2 *indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido.*
3 *Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres*
4 *(3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en*
5 *los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos*
6 *son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos*
7 *Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato*
8 *de empleo por término.*

9 (e) *“Empleado” - significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba*
10 *compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes,*
11 *empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo*
12 *vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por*
13 *término o proyecto.*

14 (f) *“Establecimiento”- significa un local o lugar geográfico o físico donde el patrono*
15 *opera una empresa o negocio.*

16 (g) *“Patrono” - significa toda persona natural o jurídica que emplee o permita*
17 *trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al gobierno*
18 *de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias,*
19 *instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así*
20 *como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye al*
21 *gobierno de los Estados Unidos de América.*

22 (h) *“Sueldo” - significa el salario regularmente devengado por el empleado por sus*
23 *servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivos*

1 *regularmente realizados. No incluirá el valor de beneficios marginales, pagos de*
2 *beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o*
3 *requeridos por ley, compensación diferida, acciones, opciones para la compra de*
4 *acciones, aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada*
5 *para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni los cargos por servicios*
6 *requeridos por el patrono y que subsiguientemente comparta en todo o parte, con*
7 *sus empleados.*

8 (i) *“Traspaso de un negocio en marcha”- significa aquella compraventa de una*
9 *empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte*
10 *sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las*
11 *operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo*
12 *tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el*
13 *mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos*
14 *productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del*
15 *negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría*
16 *de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis*
17 *(6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el*
18 *traspaso del negocio.*

19 Artículo 4.15- Se renumera el actual Artículo 14 como Artículo 15 de la Ley Núm. 80 de 30
20 de mayo de 1976, según enmendada.

21 **Capítulo V. Normas de Reserva de Empleo Por Razón de Incapacidad**

22 Artículo 5.1.- Se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según
23 enmendada, para que lea como sigue:

1 “Artículo 5-A.-En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones
2 de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o
3 empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las
4 siguientes condiciones:

5 (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo
6 dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o
7 empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y
8 siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12)
9 meses desde la fecha del accidente, *o seis (6) meses en el caso de patronos con quince*
10 *(15) empleados o menos a la fecha del accidente;*

11 (2)...”

12 Artículo 5.2.- Se enmienda el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio
13 de 1968, según enmendada, para que lea como sigue:

14 “Sección 3.-

15 (a)...

16 (q) Reinstalación después de incapacidad.- En los casos de incapacidad para el trabajo
17 de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el
18 empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a
19 reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

20 (1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del
21 término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y
22 siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos **[un (1)**

1 **año] doce (12) meses** desde la fecha de comienzo de la incapacidad *o seis (6) meses en el*
2 *caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la incapacidad;*
3 (2)...”

4 **Capítulo VI. Discrimen en el Empleo.-**

5 **Artículo 6.1.-**

6 En todos los casos de discrimen o represalia en el empleo, un empleado, de prevalecer,
7 tendrá derecho a ser compensado por la totalidad de los salarios y beneficios dejados de
8 devengar, y en los casos apropiados, salarios y beneficios futuros. Cualquier disposición de ley
9 sobre discrimen o represalia ilegal en el empleo que requiera compensar al empleado por el
10 doble de los daños sufridos, continuará en vigor. No obstante lo dispuesto en cualquier ley de
11 discrimen o represalia ilegal en el empleo, la cuantía de daños recobrables por concepto de
12 angustias o sufrimientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos, de proceder,
13 quedarán sujetos a los siguientes límites monetarios, a base de la cantidad de empleados del
14 patrono:

15 Menos de 101 empleados: \$50,000
16 101 a 200 empleados: \$100,000
17 201 a 500 empleados: \$200,000
18 501 empleados o más: \$300,000

19 **Artículo 6.2.-**

20 Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se
21 reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las
22 interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico,
23 a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones

1 similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.

2 Artículo 6.3.- Se enmienda la Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para
3 que lea como sigue:

4 “Artículo 3.-[**Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos**
5 **precedentes fueron cometidos en violación de esta ley, cuando los mismos hayan sido**
6 **realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.]**

7 No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a)
8 empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia
9 doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la
10 posición de conocerlo.

11 El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de
12 trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre
13 la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una
14 conducta discriminatoria.”

15 **Capítulo VII. Disposiciones Finales.-**

16 Artículo 7.1.- Salvedad.-

17 El derecho de reinstalación en el empleo bajo la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935,
18 según enmendada y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, por inhabilidad
19 o incapacidad para trabajar comenzadas antes de la vigencia de esta Ley, se regirá por las normas
20 de reserva de empleo aplicables desde la fecha de vigencia de la Ley de Transformación y
21 Flexibilidad Laboral.

22 Artículo 7.2.- Separabilidad.-

1 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,
2 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o
3 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,
4 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado
5 a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección,
6 subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada
7 o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier
8 cláusula, párrafo, subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección,
9 título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
10 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará
11 la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda
12 aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los
13 tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta ley en la mayor medida
14 posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna
15 de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a
16 alguna persona o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin
17 importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

18 Artículo 7.3.- Vigencia.-

19 Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

20