

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 919

26 de abril de 2018

Presentado por el señor *Rivera Schatz* (por *Petición de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico*)

Referido a la Comisión de

LEY

Para establecer la “*Ley de Reforma Laboral de 2018,*” a los fines de enmendar el Artículo 2 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada; derogar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; derogar todo decreto mandatorio aprobado antes de la vigencia de esta ley; derogar el Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6 y renumerarlo como Artículo 5; renumerar el Artículo 7 como Artículo 6; renumerar el Artículo 8 como Artículo 7; renumerar el Artículo 9 como Artículo 8; renumerar el Artículo 10 como Artículo 9; renumerar el Artículo 11 como Artículo 10; renumerar el Artículo 12 como Artículo 11; renumerar el Artículo 13 como Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998; derogar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar los incisos (a) y (b) del Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991, según enmendada; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante la aprobación de la *Ley de Transformación y Flexibilidad*, Ley Núm. 4-2017, esta Administración reconoció la necesidad de establecer una política pública clara y consistente y 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 trasladar trabajadores del mercado laboral informal al formal. Para alcanzar dicho objetivo nos comprometimos a realizar una serie de medidas estructurales para mejorar las leyes laborales. Esta nueva visión de

regulaciones laborales flexibles, unido a otras medidas, permitirá a las empresas crecer y prosperar, lo que conducirá a más y mejores empleos para nuestros residentes.

La Exposición de Motivos de la *Ley de Transformación y Flexibilidad* detalla las razones por las cuales los cambios a las regulaciones laborales son esenciales para convertir a Puerto Rico en una jurisdicción más competitiva y atractiva para atraer y retener el tipo de inversión que crea empleos en nuestro país.

Si se aumenta dramáticamente la tasa de participación laboral en Puerto Rico, los ingresos de la fuera laboral aumentarán, los niveles de pobreza disminuirán, y la situación fiscal mejorará. A menos de que Puerto Rico aumente sustancialmente la tasa de participación laboral, los ingresos del pueblo siempre serán mucho menores de aquellos prevalecientes en los estados continentales y los puertorriqueños continuarán migrando.

El 19 de abril de 2018 la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico, creada bajo el "Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act of 2016 ("PROMESA"), ha certificado un Nuevo Plan Fiscal para el Gobierno de Puerto Rico hasta el año fiscal 2023 (el "Nuevo Plan Fiscal"). Una parte esencial del Nuevo Plan Fiscal es la aprobación de reformas relacionadas a nuestra legislación laboral, el establecimiento de un Earned Income Tax Credit (EITC) local, y la creación de ciertos requisitos de trabajo y de bonificaciones por trabajo para los participantes del Programa de Asistencia Nutricional (PAN). El Nuevo Plan Fiscal proyecta que la aprobación de reformas relacionadas a nuestra legislación laboral generaría un impacto positivo en los recaudos del gobierno de \$330 millones durante el periodo cubierto por dicho plan. Conforme al Nuevo Plan Fiscal, el incremento en los recaudos proyectados está condicionado a la aprobación de estas reformas a legislación laboral en o antes del 31 de mayo de 2018. Por consiguiente, la implantación de estas reformas a nuestra legislación laboral tendrá un impacto inmediato sobre el crecimiento económico, lo cual mejoraría las finanzas del gobierno y su capacidad de asignar dichos fondos a programas esenciales de salud y educación.

A poco más de un año de haberse aprobado la *Ley de Transformación y Flexibilidad*, al examinar el impacto de dicha legislación, se ha podido apreciar la necesidad de profundizar en las medidas estructurales, a los fines de asemejar más nuestro sistema regulatorio al prevaleciente en los estados continentales.

Ha llegado el momento de reconocer que el efecto acumulativo de décadas de legislación laboral que nos ha distanciado significativamente del sistema regulatorio prevaleciente en los estados continentales ha deteriorado la competitividad de Puerto Rico. Mejorar nuestra competitividad y capacidad de atraer y retener más y mejores empleos en el país es una necesidad impostergable.

Existe una base razonable para concluir que la imposición obligatoria de beneficios marginales, sin tomar en consideración la productividad del empleado o la situación de la empresa que paga el beneficio, tiene el efecto de deprimir los salarios pagados a los trabajadores; reduce el reclutamiento de personal e impacta negativamente las tasas de empleo de los países. Flexibilizar la carga económica de dichos beneficios marginales viabiliza un aumento a la compensación del trabajador, aumenta la producción y permite que la concesión de los beneficios se ajuste a las circunstancias particulares de cada empresa. Ese es precisamente el enfoque regulatorio prevaleciente en los estados hacia donde miles de los puertorriqueños emigran anualmente.

Por otro lado, merece reconocimiento que los requisitos aplicables al sector privado en los estados continentales, está basado en el principio de que, salvo por causales prohibidas por ley, la selección y tenencia en el empleo no debe ser controlado por el gobierno mediante leyes de despido. Este régimen de *Employment-At-Will* ha sido examinado extensamente. Dicho régimen asegura que el empleo se asegura mediante la productividad y buena conducta, y evita la indebida intervención gubernamental en un aspecto crítico de las decisiones del negocio.

La experiencia prevaleciente en los estados continentales demuestra fehacientemente que la existencia de un régimen de empleo a voluntad no produce conducta patronal antagónica al bienestar de los trabajadores. Sin embargo, la existencia de legislación como la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según

enmendada, si aumenta los riesgos económicos de la empresa cada vez que se tome una decisión de despido. La evidencia disponible no apoya que la derogación de la Ley Núm. 80 y la adopción del sistema regulatorio prevaleciente en los estados resultarán en un deterioro en las condiciones del trabajador. Por otro lado, mantener la vigencia de Ley Núm. 80, continuará manteniendo a Puerto Rico como una jurisdicción menos atractiva, restringirá a los patronos en aspectos sumamente importantes para la administración de la empresa y continuará reduciendo las oportunidades de empleo.

Consistentes con la nueva política laboral que apoya la Ley de Transformación y Flexibilidad, con esta medida se continúa el proceso de ajustar algunos aspectos de nuestras leyes laborales, a los fines de estimular el crecimiento económico y crear mejores oportunidades de empleo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Capítulo I. Título. -

2 Artículo 1.1- Esta Ley se denominará “Ley de Reforma Laboral de 2018.”

3 Capítulo II. Salario Mínimo. -

4 Artículo 2.1- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 180-1998, según
5 enmendada, para que lea como sigue:

6 “Artículo 2.-

7 El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del
8 Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards Act”), aprobada por el Congreso de
9 los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere
10 subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a
11 los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

1 No obstante, a partir del primero de enero del año siguiente a entrar en vigor
2 la derogación de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, el
3 patrono cubierto por esta ley pagará al empleado de veinticinco (25) años o más un
4 salario mínimo 12 no menor de siete dólares con cincuenta centavos (\$7.50) por
5 hora, a menos que el salario mínimo federal aplicable sea mayor o que el empleado esté
6 total o parcialmente exento de las disposiciones del salario mínimo federal.

7 Sujeto a los condiciones y limitaciones de este Artículo, el salario mínimo de
8 los empleados cubiertos aumentará a siete dólares con setenta y cinco centavos (\$7.75)
9 cuando la tasa de participación laboral en Puerto Rico exceda de cuarenta y cinco por
10 ciento (45%); a ocho dólares (\$8.00) cuando la tasa de participación laboral en Puerto
11 Rico exceda de cincuenta por ciento (50%); y a ocho dólares con veinticinco centavos
12 (\$8.25) cuando la tasa de participación laboral en Puerto Rico exceda de
13 cincuenta y cinco por ciento (55%). Para determinar la tasa de participación laboral
14 en Puerto Rico para fines de este Artículo se utilizará la determinación anual
15 publicada por el Negociado de Estadísticas Laborales federal ("U.S. Bureau of Labor
16 Statistics"), y el aumento del salario mínimo entrará en vigor a los noventa (90) días
17 de la publicación.

18 Los patronos pequeños y medianos ("PyMEs"), según definidos por la Ley
19 Núm. 120-2014, solamente quedarán sujetos al salario mínimo federal aplicable y no a
20 los aumentos dispuestos en este Artículo.

21 Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la
22 legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario

1 mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están
2 exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.”

3 Capítulo III. Bono de Navidad Voluntario. -

4 Artículo 3.1- Se deroga la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según
5 enmendada, efectivo el 30 de septiembre de 2018. No obstante, los derechos,
6 obligaciones y limitaciones que surgen bajo dicha ley serán de aplicación para el
7 bono correspondiente al año 2018.

8 Capítulo IV. Licencia Por Vacaciones y Enfermedad. -

9 Artículo 4.1- Se deroga todo decreto mandatorio aprobado antes de la
10 vigencia de esta ley.

11 Artículo 4.2- Se deroga el Artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998, según
12 enmendada.

13 Artículo 4.3- Se enmienda el inciso (a) del Artículo 6 y se renumera como
14 Artículo 5 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

15 “Artículo 5.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad. -

16 (a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia
17 para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130)
18 horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones *y*
19 *licencia por enfermedad será la cuantía proporcional a siete (7) días anuales por cada*
20 *beneficio. [será medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto*
21 *(3/4) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años*
22 *de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir*

1 **los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de**
2 **cumplir los quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima**
3 **para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.]**

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

13 El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo
14 trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

15 Artículo 4.4- Se renumera el Artículo 7 como Artículo 6 de la Ley 180-1998,
16 según enmendada.

17 Artículo 4.5- Se renumera el Artículo 8 como Artículo 7 de la Ley 180-1998,
18 según enmendada.

19 Artículo 4.6- Se renumera el Artículo 9 como Artículo 8 de la Ley 180-1998,
20 según enmendada.

21 Artículo 4.7- Se renumera el Artículo 10 como Artículo 9 de la Ley 180-1998,
22 según enmendada.

1 Artículo 4.8- Se renumera el Artículo 11 como Artículo 10 de la Ley 180-1998,
2 según enmendada.

3 Artículo 4.9- Se renumera el Artículo 12 como Artículo 11 de la Ley 180-1998,
4 según enmendada.

5 Artículo 4.10- Se renumera el Artículo 13 como Artículo 12 de la Ley 180-1998,
6 según enmendada.

7 Capítulo V. Empleo a Voluntad. -

8 Artículo 5.1- Se deroga la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
9 enmendada, efectivo el 1 de enero de 2019. No obstante, los derechos, obligaciones y
10 limitaciones que surgen bajo dicha ley serán de aplicación para despidos ocurridos
11 antes de su derogación.

12 Artículo 5.2- La derogación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
13 enmendada, no afectará el derecho del empleado, reconocido antes de aprobarse esta
14 ley, de obtener un remedio en daños por conducta torticera del patrono, ajena a la
15 mera terminación del empleo o del contrato de empleo; los remedios adicionales
16 provistos por leyes especiales; y aquellos concedidos por un despido cuyo propósito
17 e intención principal sea subvertir una clara política pública del Estado o algún
18 derecho constitucional aplicable a empleados. Al derogarse la Ley Núm. 80 de 30 de
19 mayo de 1976, según enmendada, quedará vigente una normativa de que permite al
20 empleado o el patrono terminar a su voluntad el contrato de empleo por término
21 indefinido sin que esto conlleve ninguna responsabilidad civil.

22 Capítulo VI. Represalia. -

1 Artículo 6.1- Se enmiendan los incisos (a) y (b) del Artículo 2 de la Ley Núm.
2 115-1991, según enmendada, para que lean como sigue:

3 “Artículo 2. —

4 (a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un
5 empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación,
6 beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente
7 ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o
8 información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto
9 Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente
10 ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante
11 cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, *sobre*
12 *alegaciones de que el patrono haya violado cualquier ley laboral*, cuando dichas
13 expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de
14 información privilegiada establecida por ley.

15 (b) Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una
16 acción civil en contra del patrono dentro de **[tres (3) años]** *un (1) año* de la
17 fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños
18 reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios
19 dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. **[La**
20 **responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados**
21 **de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación**
22 **a las disposiciones de esta ley.]** *La responsabilidad del patrono con respecto a*

1 *violaciones de esta ley se determinará a base de las disposiciones del los Artículos 6.1 y*
2 *6.2 de la Ley Núm. 4-2017.*

3 **Capítulo VII. Disposiciones Finales. -**

4 Artículo 7.1.- Separabilidad. -

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

1 alguna persona o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley

2 sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

3 Artículo 7.2.- Vigencia. -

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