

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 123

11 de enero de 2021

Presentado por el señor *Bernabe Riefkohl* y la señora *Rivera Lassén*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para establecer la “Ley para la Protección y Ampliación de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de Puerto Rico” a los fines de restablecer y ampliar los derechos y protecciones de los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico; derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 y 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; enmendar el inciso (b) del Artículo 5; enmendar el inciso (a) y (d) del Artículo 6; enmendar el inciso (c) del Artículo 8; enmendar el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, eliminar el Artículo 3-A, enmendar los Artículos 5, 7, 8, 9, 11, 12 y eliminar el Artículo 14 de 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 la Sección 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de crear protecciones en el empleo para fortalecer la legislación protectora del trabajo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente, según el trabajo asalariado se generalizó como forma de organizar la producción, los trabajadores y trabajadoras estuvieron sujetos a condiciones inhumanas dentro y fuera del taller: jornadas de diez, doce y más horas, que impedían reponer las fuerzas, minaban la salud y propiciaban accidentes; trabajo infantil; salarios

de miseria que no daban para cubrir las necesidades más elementales; condiciones inseguras en el empleo y falta de protección o compensación ante accidentes en el trabajo; precariedad en la contratación y el despido; ausencia de derecho a vacaciones o licencias por enfermedad, entre muchas otras que han sido ampliamente documentadas y descritas por una larga serie de historiadores y cronistas.

Tales condiciones, que todavía se perpetúan en no pocos países, no son el resultado de las inclinaciones individuales o de la maldad de determinados patronos o empresas. Son, más bien, el resultado de causas objetivas: la competencia en el mercado obliga a cada patrono y empresa, bajo amenaza de extinción, a reducir costos para prevalecer ante sus adversarios. En ausencia de límites fijados por la sociedad, este imperativo implacable se traduce en la presión constante para reducir los salarios y compensaciones, alargar las jornadas y eliminar cualquier protección de los trabajadores y trabajadoras que se interponga en la aspiración a reducir los costos.

Por tal razón, desde muy temprano surgió la lucha de los trabajadores y trabajadoras mismos y de otros sectores para poner un límite a esta tendencia inhumana y destructiva a través de la adopción de legislación protectora del trabajo que fijara límites al largo de la jornada de trabajo y niveles mínimos a los salarios; que prohibiera el trabajo infantil, protegiera y compensara a los trabajadores en caso de accidentes; reconociera el derecho a vacaciones y a licencias por enfermedad, garantizara periodos de descanso; redujera la precariedad del contrato laboral y concediera un mínimo de seguridad de empleo, entre otras medidas. Contra las tendencias impersonales de la competencia, esa acción social insistió que el trabajador o trabajadora no es un mero costo, no es un mueble, una máquina o una herramienta que pueda comprarse, usarse, trasladarse y descartarse sin otras consecuencias, sino un ser humano, con derecho a disfrutar de la vida y de la riqueza que produce. Tal deshumanización es incompatible con cualquier concepto de justicia social y de vida democrática. La reducción y limitación de la jornada laboral es condición indispensable para garantizar el derecho del trabajador y la trabajadora a la vida familiar, a involucrarse en otras actividades

además del empleo asalariado (educativas, culturales, deportivas, de esparcimiento) y a la participación ciudadana.

Baste recordar las heroicas luchas de los trabajadores y trabajadoras en Estados Unidos por el límite de la jornada de ocho horas durante el siglo XIX y las luchas durante la Gran depresión de la década de 1930, que condujeron a la adopción de medidas como la legislación federal de salario mínimo en 1938, entre otros logros.

En Puerto Rico también se desarrollaron grandes luchas obreras, desde los cañaverales a los talleres y las fábricas, desde los sistemas de autobuses a los muelles, exigiendo respeto del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una vida digna. Fruto de esas luchas fue la adopción de legislación protectora del trabajo y la incorporación a la Constitución del Estado Libre Asociado del reconocimiento de importantes derechos de la mayoría trabajadora. Así la Sección 16 de la Carta de derechos (Artículo II de la Constitución) reconoce el "el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley." De igual forma, la Constitución reconoce el derecho, ganado por los trabajadores y trabajadoras a través de luchas tenaces, a organizarse y a negociar colectivamente, a la huelga y a establecer piquetes. (Artículo II, Secciones 17 y 18).

Globalmente, las luchas de los trabajadores y trabajadoras lograron el reconocimiento de importantes derechos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por prácticamente todos los gobiernos del mundo en 1948. Dicha declaración establece que toda persona tiene "derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (Artículo 23); a "igual salario por trabajo igual" y a "una remuneración

equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social" (Artículo 23); a "un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad" (Artículo 25); "al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas" (Artículo 24); a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten (Artículo 27). Reconoce igualmente que toda persona tiene "derecho fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses" (Artículo 23).

La gestión para hacer realidad estos derechos y para defender los que han sido conquistados es una lucha incesante, pues las tendencias indicadas anteriormente no dejan de presionar para eliminar, debilitar o desarmar las protecciones de los trabajadores y trabajadoras. Más concretamente, en años recientes hemos sufrido una campaña agresiva y bien orquestada para revertir importantes conquistas laborales. Estos ataques se han intentado justificar a nombre de la productividad y la competitividad. Parecería que la falta de desarrollo económico se debe a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y que eliminar esos derechos es una contribución al desarrollo económico, como si la gente debiera estar al servicio de la economía y no la economía al servicio de la gente. Se ha argumentado incluso que el salario mínimo genera desempleo, al impedir que se contraten personas pagando salarios de miseria. Se considera que la precariedad de empleo y el miedo acrecentado del trabajador o trabajadora al despido son las palancas de una mayor productividad, cuando solo son mecanismos para una mayor explotación del trabajo.

En realidad, las protecciones laborales y la organización sindical que se han pretendido eliminar y debilitar permiten que los resultados de la productividad se repartan más equitativamente y que la competencia no reduzca a la mayoría asalariada y trabajadora a la miseria, como en el pasado. Son barreras contra la explotación, no obstáculos a la productividad.

Un sistema cuyo éxito dependiera de la reducción de derechos, de la creciente inseguridad de empleo, de la reducción de beneficios y el empobrecimiento no tendría legitimidad en el tribunal de la razón o de la justicia.

Confirmando lo señalado, en el pasado reciente se han eliminado en Puerto Rico importantes protecciones del trabajo, con la promesa de que esto redundaría en más empleos y crecimiento económico. Ni los empleos ni el crecimiento se han materializado. Tan solo ha empeorado la situación de la clase trabajadora asalariada. Se impone, por tanto, restituir y ampliar los derechos arrebatados.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se denominará “Ley para la Protección y Ampliación de los Derechos de
3 los Trabajadores y las Trabajadoras de Puerto Rico”.

4 Artículo 2.- Se deroga la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, según enmendada.

5 Artículo 3.-Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
6 según enmendada, para que lea como sigue:

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

8 (a) Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono en exceso
9 de ocho (8) horas durante cualquier *periodo de veinticuatro (24) horas*
10 *consecutivas* **[día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al**

1 **empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando**
2 **la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días**
3 **previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre**
4 **turnos consecutivos].**

5 (b) Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono en exceso
6 de cuarenta (40) durante cualquier semana **[de trabajo]** *a menos que las*
7 *horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.*

8 (c) *Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante los*
9 *siguientes días: los domingos, el 1 de enero, el 6 de enero, el Viernes Santo, el Día*
10 *de las Elecciones Generales, el Día de Acción de Gracias, el 25 de diciembre y*
11 *cualesquiera otros días u horas en que el establecimiento en que presta servicio*
12 *deba permanecer cerrado al público por disposición legal* **[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**
15 **legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por**
16 **disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al**
17 **público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser**
18 **trabajadas durante ese periodo].**

19 (d) Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono durante el
20 día de descanso semanal, según establecido por ley *y las que trabaja en*
21 *exceso del máximo de horas de labor al día que cualquier organismo competente*
22 *haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión.*

1 (e) ...

2 Artículo 4.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
3 según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

5 Artículo 5.- 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 o empleada durante horas*
9 *extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo*
10 *convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una*
11 *industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de*
12 *Trabajo (Fair Labor Standards Act) aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América*
13 *el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá*
14 *obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada de ocho (8) horas un*
15 *tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las*
16 *horas regulares. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo,*
17 *se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de*
18 *horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de*
19 *esta ley.*

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

21 **(a) Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante**
22 **horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a**

1 tiempo y medio de la tarifa de salario convenido para las horas regulares.
2 Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores
3 contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad
4 Laboral" preservarán los mismos.

5 (b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante
6 acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el
7 empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con
8 horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin
9 embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo,
10 se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de
11 salario convenido para las horas regulares.

12 (c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal
13 alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier
14 momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente
15 terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su
16 adopción.

17 (d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados
18 conforme a esta sección podrán ser continuados por un tercero que adquiera el
19 negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.

20 (e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer
21 horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las
22 horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la

1 **misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni**
2 **excedan cuarenta (40) horas en la semana.]”**

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

5 *“Artículo 7.- En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día, se*
6 *entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en que, por*
7 *costumbre, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto o convenio colectivo, el máximo*
8 *de horas de labor sea menor de ocho (8) horas diarias.*

9 *Será nulo todo decreto, convenio, cláusula o estipulación que fije una duración mayor de ocho*
10 *(8) horas a la jornada de trabajo [A los fines de determinar la compensación para el*
11 **pago de horas extras cuando no se haya convenido un tipo de salario para el pago**
12 **de horas regulares, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o de otra forma**
13 **acordado, por el número total de horas trabajadas durante ese mismo periodo].”**

14 Artículo 7.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
15 según enmendada, para que lea como sigue:

16 *“Artículo 8.- Si el empleado o empleada trabaja por un salario semanal el salario*
17 *estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana.*

18 *Si el empleado o empleada trabaja por un salario mensual el salario estipulado cubrirá*
19 *únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada mes. Si el contrato es a*
20 *base de trabajo por pieza o por cualquier otra unidad de obra, el empleado tendrá derecho a*
21 *recibir doble compensación por las piezas o unidades hechas durante horas extras. En las*
22 *obras de construcción, reconstrucción, reparación o mejora de propiedad, por ajuste o precio*

1 *alzado, y en cualquier trabajo en que intervengan contratistas, subcontratistas, ajustadores,*
2 *maestros de obra o cualquier agente o representante del patrono, el empleado o empleada*
3 *también tendrá derecho a la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija*
4 *esta ley para horas extra de trabajo. En estos casos, el propietario o la persona para quien se*
5 *haga la obra o realice el trabajo, con el contratista, subcontratista, ajustador, maestro de obra,*
6 *agente o representante del patrono, serán solidariamente responsables del pago de los salarios*
7 *devengados en horas regulares y horas extra de trabajo: disponiéndose, que ninguna acción o*
8 *reclamación podrá establecerse contra el propietario o cesionario de la obra un año después de*
9 *haber concluido el trabajo cuyo pago se reclama, excepto cuando la obra se efectúe por*
10 *administración en el cual caso regirá lo dispuesto sobre prescripción en los casos de*
11 *reclamaciones de salarios según se dispone por ley* **[Un empleado podrá solicitar por**
12 **escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar**
13 **su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio**
14 **solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del**
15 **cambio.**

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

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

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

12 Artículo 8.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
13 según enmendada, para que lea como sigue:

14 *“Artículo 9.- Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de*
15 *tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra de trabajo [Por la presente se*
16 *declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta Ley para las horas*
17 *extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el Artículo 6 de esta*
18 *Ley. Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el*
19 *empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras que*
20 *fija esta ley.*

21 Ninguna sentencia, laudo, adjudicación o cualquier otra disposición de una
22 reclamación por concepto de compensación, derecho o beneficio al amparo de

1 cualquier ley, decreto mandatorio, orden de salarios, convenio colectivo o contrato
2 de trabajo, podrá levantarse como defensa de cosa juzgada por fraccionamiento de
3 causa de acción, para derrotar otra reclamación, a menos que en el procedimiento
4 anterior se hubiese adjudicado expresamente, la misma causa de acción, por los
5 mismos hechos, entre las mismas partes].”

6 Artículo 9.- Se enmienda el segundo párrafo del Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de
7 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

8 *“Artículo 10.- Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma*
9 *alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleada o*
10 *empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo*
11 *autorizado en el Artículo 5 de esta ley. Todo patrono que incurra en dicha conducta podrá ser*
12 *responsabilizado civilmente por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto*
13 *haya causado al empleado. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al*
14 *trabajador o trabajadora y que cese y desista del acto de que se trate. Nada en esta ley*
15 *impedirá que un empleado o empleada que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de*
16 *horario flexible pueda aceptarlo posteriormente* **[Ningún patrono podrá tomar**
17 **represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o**
18 **condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de éste negarse a aceptar**
19 **un itinerario de trabajo semanal alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o**
20 **por haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas**
21 **o lugar de trabajo según dispuesto en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que**
22 **incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una cantidad**

1 igual al importe de los daños que el acto haya causado al empleado y, de
2 demostrarse que el patrono incurrió en dicha conducta con malicia o indiferencia
3 temeraria de los derechos del empleado, se podrá imponer como daño punitivo
4 una cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Para
5 determinar la cantidad que deba imponerse como daño punitivo se tomará en
6 consideración, entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuán
7 reprehensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de
8 los daños ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que
9 se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se
10 trate].

11 ... “

12 Artículo 10.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
13 según enmendada, para que lea como sigue:

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

19 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada
20 regular del empleado o empleada pueden ser menores de una hora a manera de excepción. Si
21 por razón de conveniencia mutua para el empleado o empleada y su patrono, y por
22 estipulación escrita de ambos, se fijare un periodo menor este no podrá nunca ser menor de

1 treinta (30) minutos, excepto para croupiers, enfermeras, enfermeros y guardianes de
2 seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos.

3 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento, durante los
4 diez (10) días siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo
5 dispuesto en este artículo.

6 Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario del Trabajo y Recursos
7 Humanos, serán válidas mientras tengan el consentimiento del empleado o empleada y su
8 patrono.

9 Cuando los empleados y empleadas estén unionados, la estipulación para reducir el
10 periodo señalado para tomar alimentos solo se podrá efectuar mediante convenio colectivo o
11 acuerdo escrito entre la union y el patrono, sin que sea necesario en tal caso el consentimiento
12 individual de los empleados y empleadas representados por la unión, ni la aprobación del
13 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tales casos efectiva la reducción del
14 convenio o según se provea en el convenio o acuerdo.

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

1 *Todo patrono que emplee o permita que un empleado o empleada trabaje durante el*
2 *periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o*
3 *fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas*
4 *regulares. En aquellos casos en que, de acuerdo a las disposiciones de este artículo, el periodo*
5 *destinado para tomar los alimentos sea reducido a un periodo menor de una hora, el patrono*
6 *vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas*
7 *regulares únicamente si emplea o permite que un empleado o empleada trabaje durante el*
8 *periodo al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.*

9 *En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a otros negocios*
10 *lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas alternadas durante todos los*
11 *días de la semana, deberá fijarse un aviso especial, haciendo constar el nombre de cada uno de*
12 *los empleados y las horas que trabajan en cada día de la semana.*

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

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

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

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

7 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no
8 antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo
9 consecutiva.

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

17 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de
18 la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de
19 treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el
20 patrono y el empleado. En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y
21 guardias de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo y
22 Recursos Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse

1 hasta veinte (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y
2 el empleado, sin que requiera aprobación del Secretario. No obstante, las demás
3 disposiciones de este Artículo serán de aplicación.

4 Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos
5 serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la
6 otra, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año
7 de ser efectiva la estipulación. Dichas estipulaciones continuarán vigentes
8 cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.

9 El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo
10 destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o
11 fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido
12 para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de
13 un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la “Ley de
14 Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán el mismo].”

15 Artículo 11.- Se enmienda el Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de mayo de 1948, según
16 enmendada, para que lea como sigue:

17 *“Artículo 13.- Las disposiciones de esta ley regirán en todo establecimiento comercial,*
18 *industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central, molino y factoría; en toda hacienda,*
19 *finca, granja, estancia y plantación; en toda empresa de servicio público; en todo negocio*
20 *lucrativo o no lucrativo, incluyendo imprentas, editoriales, empresas periodísticas, clínicas,*
21 *hospitales, farmacias, instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles, fondas,*
22 *restaurantes, tiendas, colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes, panaderías, teatros,*

1 *hipódromo, casinos y otros similares; en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete,*
2 *consultorio y despacho profesional y en todo sitio destinado a la presentación de servicio de*
3 *cualquiera índole, incluyendo a las asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios y las*
4 *instituciones caritativas.*

5 *También se aplicarán las disposiciones de esta ley a todas las personas que sean empleadas*
6 *como choferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados.*

7 *Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a personas vendedoras de automóviles,*
8 *camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o arrastre,*
9 *cuando éstas sean empleadas en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente*
10 *a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a las labores de venta*
11 *y sean remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación de ambos. Disponiéndose*
12 *que tendrán derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. Disponiéndose que la*
13 *exención concedida por esta ley será válida únicamente sujeta a que el patrono le garantice a*
14 *la persona empleada como vendedora el salario mínimo aplicable prevaeciente en Puerto Rico*
15 *por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado comisiones. El*
16 *pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado o empleada no devengó*
17 *comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará a fin de mes.*
18 *Disponiéndose, además, que los empleados y empleadas deriven más de la mitad de sus*
19 *ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones, equivalga*
20 *a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.*

21 *No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los empleados del gobierno estatal, de los*
22 *gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los de la agencias o*

1 *instrumentalidades de dichos gobiernos, con excepción de aquellas agencias o*
2 *instrumentalidades que se dediquen a empresas agrícolas industriales, comerciales o de*
3 *servicio público* [Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

4 (a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son
5 definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos
6 Humanos;

7 (b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según dichos
8 términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y
9 Recursos Humanos;

10 (c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales
11 capacidades;

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

14 (e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante, tendrán
15 derecho a un día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo,
16 conforme a lo dispuesto en la Ley 206-2016;

17 (f) los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de horas
18 extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor
19 Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el
20 25 de junio de 1938, según enmendada;

1 (g) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América,
2 incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o
3 corporaciones públicas;

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

6 (i) personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o
7 instrumentalidades;

8 (j) los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una
9 organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que
10 las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes.

11 No obstante, serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras
12 dispuestas por la “Ley de Normas Razonables del Trabajo” (Fair Labor
13 Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el
14 25 de junio de 1938, según enmendada;

15 (k) personas exentas por disposición de una ley especial].”

16 Artículo 12- Se enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
17 según enmendada, para que lea como sigue:

18 *“Artículo 14.- El Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios para*
19 *el mejor cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos, una vez aprobados por el*
20 *gobernador y promulgados debidamente, tendrán fuerza de ley [Se faculta al Secretario*
21 **del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y promulgar los reglamentos necesarios**
22 **para administrar las disposiciones de esta Ley. Estos reglamentos serán**

1 consistentes con la “Ley de Normas Razonables del Trabajo” (Fair Labor
2 Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25
3 de junio de 1938, según enmendada, y los reglamentos emitidos al amparo de la
4 misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo contrario se disponga
5 expresamente por esta Ley].”

6 Artículo 13- Se enmienda el Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
7 según enmendada, para que lea como sigue:

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

10 (1) “Empleado, Empleada” incluye a toda persona empleada, obrera, jornalera, artesana,
11 trabajadora, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante
12 salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación,
13 establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores
14 ambulantes. Las palabras “empleados” y “empleadas” no incluirá personas ejecutivas,
15 administradoras ni profesionales, así como tampoco a las personas que se desempeñen
16 como oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales [**significa**
17 **toda persona natural que trabaja para un patrono y que reciba compensación**
18 **por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, así como tampoco**
19 **a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales].**

20 (2) “Patrono” incluye a [**significa**] toda persona natural o jurídica de cualquiera
21 índole que [**contrata y utiliza los servicios de un empleado**] opere con ánimo de

1 *lucro o sin él y a toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica o ejerza*
2 *autoridad en nombre suyo.*

3 (3) ...

4 (4) "Salario" incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución
5 pecuniaria. **[No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la**
6 **cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni**
7 **tampoco los cargos por servicios.]**

8 (5) "Ocupación." Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un empleado o
9 empleada realice para su patrono.

10 (6) "Establecimiento." Incluye todo edificio, casa, fabrica, taller, finca, estancia, tienda,
11 almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se ejecuta una obra,
12 realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.

13 (7) "Contrato de trabajo." Significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga
14 al empleado o empleada a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar un servicio para
15 el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria. Si no hubiera
16 estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del patrono pagar el salario
17 mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en cuestión, y a falta de tal
18 determinación, el salario que suele pagarse en la localidad por trabajos similares.

19 (8) "Agentes viajeros." Significa aquellas personas empleadas que ejercen las funciones de
20 viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de ventas de
21 productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e intangibles a nombre de un
22 patrono, intervenga o no personalmente en la distribución o entrega del producto,

1 *servicio o bienes, incluyendo cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado con la*
2 *actividad principal de venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del*
3 *establecimiento central; no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente*
4 *sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo*
5 *a dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las horas real*
6 *y efectivamente trabajadas cada día.*

7 (9) *“Vendedores ambulantes.” Son aquellas personas empleadas que se dedican a la venta,*
8 *ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo,*
9 *producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier sitio público o de*
10 *casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de trabajo por realizar tales*
11 *actividades fuera del establecimiento del patrono.*

12 [(5)] (10) *“Propina” significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa*
13 *o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado **o empleada***
14 *en reconocimiento a los servicios recibidos.*

15 [(6)] (11) *“Cargos por servicios” significa cualquier cantidad de dinero añadida a*
16 *una cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en todo o*
17 *en parte a los empleados y empleadas. También incluye los cargos negociados*
18 *entre un establecimiento y un cliente.*

19 (12) *“Contratista Independiente” significa solo aquella persona que:*

20 (a) *posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social;*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1 (ii) *la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar*
2 *de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y*
- 3 (iii) *alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el*
4 *trabajo acordado.*

5 *Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro comprensivo de*
6 *actividades agrícolas, industriales o comerciales.”*

7 Artículo 14.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
8 según enmendada, para que lea como sigue:

9 “Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que una persona empleada
10 trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley vendrá obligado a
11 pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al
12 *doblo* **[tiempo y medio]** del tipo convenido para las horas regulares.”

13 Artículo 15- Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
14 según enmendada, para que lea como sigue:

15 “Sección 5.- *A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado o empleada a cualquier*
16 *persona empleada, obrera, dependiente, trabajadora, jornalera o persona que preste servicio*
17 *para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No se*
18 *entenderá por empleado o empleada, sin embargo, a los profesionales, ejecutivos y*
19 *administradores* **[Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los empleados**
20 **que están exentos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada].”**

21 Artículo 16.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998, según
22 enmendada, para que lea como sigue:

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

2 (a) ...

3 (b) Aquel empleado *o empleada* que laboraba para un patrono antes de entrar
4 en vigor la [**Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral**] *Ley para la*
5 *protección y ampliación de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de Puerto*
6 *Rico*, que por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia
7 por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la *Ley para la*
8 *protección y ampliación de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de Puerto*
9 *Rico* [**Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral**], continuará disfrutando
10 de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable
11 previamente. [**Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el**
12 **mismo patrono.**]

13 Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o
14 suspenda indefinidamente a un empleado *o empleada*, [**que trabaje para dicho**
15 **patrono con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y**
16 **Flexibilidad Laboral”**,] con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo
17 con un empleado nuevo *o una empleada nueva* para que sus derechos laborales sean
18 *menores a los que disfrutaba con anterioridad a la aprobación de una ley posterior* [**para**
19 **que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad**
20 **sea conforme al esquema establecido mediante la “Ley de Transformación y**
21 **Flexibilidad Laboral**]. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un
22 delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos

1 dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión
2 por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas
3 penas a discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad
4 civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya
5 causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia
6 no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá a su
7 discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dolares (\$1,000)
8 ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).”

9 Artículo 17- Se enmiendan los incisos (a) y (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998,
10 según enmendada, para que lea como sigue:

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

12 (a) *Todos los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los enumerados en*
13 *los Artículos 3 y 8 de esta Ley, que trabajen no menos de sesenta (60) horas al mes pero*
14 *menos de ciento quince (115) horas al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2)*
15 *día por mes; y licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día por mes. Todos los*
16 *trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los*
17 *Artículos 3 y 8 de esta Ley que trabajen no menos de cuanto quince (115) horas al mes*
18 *acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por*
19 *enfermedad a razón de un (1) día por mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por*
20 *vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de*
21 *estos beneficios [***Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de**
22 **licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento**

1 treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por
2 vacaciones será medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto
3 (3/4) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de
4 servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los
5 quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de
6 cumplir los quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima para
7 licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.

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

17 El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo
18 trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios].

19 (b) ...

20 (c) ...

21 (d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor
22 al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se

1 acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que
2 no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o
3 incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, **[por]**
4 *para* el cómputo del salario regular por hora.

5 En aquellos casos en que el empleado *o empleada* devengue propinas por
6 sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los
7 cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se
8 realizará **[a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada**
9 **para tales beneficios, lo que sea mayor]** *a base de la combinación de las propinas, los*
10 *cargos por servicios y el salario mínimo legal o el salario regular por hora, lo que sea*
11 *mayor. El cómputo para este pago se hará dividiendo el total recibido por propinas y*
12 *cargos por servicio entre el número de horas trabajadas durante el año y se le sumará al*
13 *salario mínimo legal o al salario regular por hora, el que sea mayor. La suma que resulte*
14 *será la base para el pago de las licencias.*

15 (e) ...”

16 Artículo 18.- Se enmienda el inciso (c) al Artículo 8 de la Ley 180-1998, según
17 enmendada, para que lea como sigue:

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

19 (a) ...

20 (b) ...

1 (c) Las disposiciones de esta Ley **[no]** serán aplicables a empleados *y empleadas*
2 cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un
3 patrono, *salvo que el convenio rechace su aplicación expresamente.*"

4 Artículo 19.- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, para
5 que lea como sigue:

6 "Artículo 12.-Término prescriptivo

7 (a) Por el transcurso de **[un (1) año]** cinco (5) *años* prescribirá la acción en
8 reclamación de salarios que pueda tener un empleado *o empleada* contra su
9 patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las
10 disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la
11 prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado *o*
12 *empleada* cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes
13 indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación
14 de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por *la empleada o*
15 el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para
16 ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

17 **[Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se**
18 **aprueba la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", quedarán sujetas**
19 **al término de prescripción previamente en vigor]** *Las reclamaciones por despidos*
20 *tendrán un término de prescripción de tres (3) años.*

21 (b)..."

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

3 “Artículo 1.-Todo patrono que emplee una o más *personas trabajadoras o empleadas*
4 **[trabajadores o empleados]** dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido
5 desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural
6 subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado
7 setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de
8 trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del
9 total del salario **[máximo]** *hasta un máximo* de diez mil dólares (\$10,000) devengados
10 por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo
11 patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente
12 al 3% del total del salario **[máximo]** *hasta un máximo* de diez mil dólares (10,000).

13 **[Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de**
14 **Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte**
15 **(20) empleados durante más de veintiseis (26) semanas dentro del periodo de doce**
16 **(12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de**
17 **septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada**
18 **empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas**
19 **o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del**
20 **total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En**
21 **los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más**
22 **de veintiseis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido**

1 desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural
2 subsiguiente, vendra obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por
3 lo menos mil tres cientos cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo,
4 un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta
5 un máximo de trescientos dólares (\$300.00).]

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

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

19 Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o
20 beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado [El patrono podrá acreditar
21 contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado al empleado
22 durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al

1 empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del
2 bono requerido bajo esta Ley].”

3 Artículo 21.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
4 según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Artículo 2.- El pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará
6 **[normalmente]** entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año, *excepto en*
7 *aquellos casos en que el patrono y sus trabajadores, trabajadoras o personas empleadas de*
8 *mutuo acuerdo convengan en otra fecha.*

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

15 Artículo 22.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
16 según enmendada, para que lea como sigue:

17 “Artículo 7.- El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la
18 presente autorizado para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere
19 necesarios para la mejor y debida administración de esta ley.

20 Queda asimismo autorizado para solicitar y requerir de los patronos que le
21 suministren, bajo juramento **[si así se les requiere]**, toda información a su alcance en
22 relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de

1 contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la
2 posición financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que
3 considere necesaria, etc., para la mejor administración de esta ley, y a esos efectos, el
4 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en forma de
5 planillas, que podrán ser obtenidos por los patronos, a través del Departamento del
6 Trabajo y Recursos Humanos, y deberán ser cumplimentados y radicados en las
7 oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de la fecha
8 prescrita por el Secretario.

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

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

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

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

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

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

11 Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención,
12 será entregada a los trabajadores o empleados del patrono querrellado. Además, se
13 enviará copia de dicho informe al Secretario de Hacienda. Con excepción de lo antes
14 dispuesto, la información obtenida por el Secretario del Trabajo y Recursos
15 Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades
16 que por esta ley se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiado, y sólo
17 podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos
18 Humanos.

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

1 Artículo 23.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

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

8 (a) *el sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el*
9 *despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo*
10 *correspondiente a cinco (5) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años*
11 *hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a ocho (8) meses*
12 *si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.*

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

18 *Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo*
19 *anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado para el patrono*
20 *antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o*
21 *separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una*
22 *adjudicación judicial.*

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

- 16 **(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de**
17 **indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio**
18 **aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto**
19 **que las partes hayan estipulado; y**
- 20 **(b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año**
21 **completo de servicio.**

1 En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el
2 sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. El tope de nueve (9)
3 meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la
4 “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. La indemnización de tales
5 empleados, en caso de un despido injustificado, se calculará utilizando el
6 estado de derecho previo a la entrada en vigor de la “Ley de Transformación y
7 Flexibilidad Laboral”. Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes
8 está compuesto por cuatro (4) semanas.

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

18 En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud
19 de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado
20 anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se
21 acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de
22 que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a

1 las disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del
2 patrono.

3 Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos
4 de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el
5 mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo
6 no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan
7 prestado en Puerto Rico. También quedarán excluidos aquellos años de
8 servicio que por razón de despido, separación, terminación de empleo o
9 traspaso de negocio en marcha, sean compensados a un empleado
10 voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción
11 extrajudicial. Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas
12 personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un
13 patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.

14 Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la “Ley de
15 Transformación y Flexibilidad Laboral”, tendrán vigencia desde la fecha de
16 aprobación de dicha Ley].”

17 Artículo 24.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
18 según enmendada, para que lea como sigue:

19 “Artículo 2.- *Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un*
20 *establecimiento [Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado*
21 *aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea*
22 *producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa*

1 **aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un**
2 **establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes]:**

3 (a) Que el empleado *o empleada siga* **[incurra]** en un patrón de conducta impropia o
4 desordenada.

5 (b) *La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de*
6 *hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que*
7 *se produce o maneja por el establecimiento. [Que el empleado incurra en un patrón*
8 **de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o**
9 **negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y**
10 **seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad**
11 **para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas**
12 **repetidas de los clientes del patrono.]**

13 (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y reglamentos
14 razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que
15 copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

16 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En
17 aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o
18 planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de
19 estos establecimientos donde labora el empleado o la empleada despedida,
20 constituirá justa causa para el despido a tenor con este artículo.

1 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, **[así como los de estilo, diseño]** o
2 *la* naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los
3 cambios en los servicios rendidos al público.

4 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el
5 volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al
6 ocurrir el despido **[o con el propósito de aumentar la competitividad o**
7 **productividad del establecimiento]**.

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

10 **[No]** se considerará justa causa para el despido de un empleado *o empleada* la
11 colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su
12 patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o
13 legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter
14 difamatorio ni constituyan divulgación de información *legal* privilegiada según la
15 ley. En este último caso, el empleado o empleada así despedida tendrá derecho,
16 además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su
17 inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a
18 los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un
19 tribunal ordene la reposición en el empleo.”

20 Artículo 25.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
21 según enmendada, para que lea como sigue:

1 “Artículo 3.-En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones
2 indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará
3 obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad
4 siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos
5 antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser
6 desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados
7 despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía
8 tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que
9 desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su despido y dentro
10 de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la
11 reposición. **[No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación,**
12 **cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la**
13 **capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de**
14 **conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de**
15 **dichos criterios.]**

16 Artículo 26.- Se elimina el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
17 según enmendada.

18 Artículo 27.- 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 *o empleada*, su suspensión indefinida o por un término que
22 exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados *y empleadas* de industria y

1 negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del
2 patrono dirigidas a *inducir o forzar su renuncia* tales como *imponer* o intentar *imponer*
3 condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajar **[en]** *su* categoría o
4 *someterle* a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

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

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

18 Artículo 28.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
19 según enmendada, para que lea como sigue:

20 "Artículo 7.-La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por
21 cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base
22 del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado *o empleada*, durante

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

9 Artículo 29.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
10 según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

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

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

20 **El periodo probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de**
21 **limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados que por ley**
22 **tienen este derecho. Estos empleados acumularán la licencia por vacaciones una**

1 vez cumplan seis (6) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo
2 del empleo.

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

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

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

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

16 "Artículo 9.- Se declara irrenunciable el derecho del empleado o empleada que
17 fuere despedida de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la
18 indemnización que establece el Artículo 1 de esta Ley.

19 Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado o la
20 empleada renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta ley.
21 [Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de
22 despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse,

1 siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de
2 transacción válido.

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

6 Artículo 31.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
7 según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 11.-

9 (a) *En toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los beneficios*
10 *dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la*
11 *demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo*
12 *justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de esta Ley.*
13 *Igualmente, en toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los*
14 *beneficios dispuestos por esta Ley, cuando se trate de que el empleado o empleada fue*
15 *contratada por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá*
16 *obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de*
17 *un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que*
18 *dispone esta Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado. [En toda*
19 **acción judicial o administrativa entablada por un empleado reclamando los**
20 **beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su**
21 **contestación a la demanda o querella, los hechos y las razones que justificaron**

1 **el despido al igual que cualquier defensa u exención aplicable. No obstante, le**
2 **corresponderá al empleado probar que el despido fue injustificado.]**

3 *Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto*
4 *o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo del*
5 *empleado o empleada o en el caso de empleados contratados por compañías clientes por*
6 *intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros*
7 *diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar,*
8 *de sustituir durante su ausencia a un empleado o empleada en el uso de licencia*
9 *legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas*
10 *extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los*
11 *inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa,*
12 *el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año*
13 *como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro*
14 *proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.*

15 *"Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u organización que se*
16 *dedique a contratar empleados para que por su intermediación presten servicios*
17 *temporeros a una compañía cliente.*

18 *"Compañía cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate empleados*
19 *temporeros por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo.*

20 (b) *En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad*
21 *al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada*
22 *dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las*

1 *circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa*
2 *causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono*
3 *demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación*
4 *total a la cual tendría derecho el empleado o empleada, y además, una cantidad para*
5 *honorarios de abogado que nunca será menor del treinta y tres (33) por ciento del total de*
6 *la compensación. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir*
7 *estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se*
8 *dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en*
9 *que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono*
10 *carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el*
11 *caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza. **[En***
12 **todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una**
13 **conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la**
14 **contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a**
15 **comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones,**
16 **incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se**
17 **examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias**
18 **esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la**
19 **reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el**
20 **descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha**
21 **para celebrar la conferencia con antelación al juicio.]”**

1 Artículo 32- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 12.-

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

9 Artículo 33.- Se elimina el Artículo 14 y se renumera los subsiguientes artículos de la
10 Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

11 Artículo 34.- Se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935,
12 según enmendada, para que lea como sigue:

13 “Artículo 5-A.-En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las
14 disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que
15 desempeñaba el obrero o *empleada* **[empleado]** al momento de ocurrir el accidente y
16 a *reinstalarle* en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

17 (1) Que el obrero o *la empleada* **[empleado]** requiera al patrono para que lo reponga
18 en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en
19 que el obrero o *la empleada* **[empleado]** fuere dado de alta o fuere autorizado a
20 trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento
21 no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del

1 accidente[, **o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o**
2 **menos a la fecha del accidente**];

3 (2) ...”

4 Artículo 35.- Se enmienda el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de
5 junio de 1968, según enmendada, para que lea como sigue:

6 “Sección 3.-

7 (a) ...

8 (q) Reinstalación después de incapacidad.- En los casos de incapacidad para el
9 trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a
10 reservar el empleo que desempeña el trabajador *o trabajadora* al momento de
11 comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes
12 condiciones:

13 (1) Que el trabajador *o trabajadora* requiera al patrono que lo reponga en su
14 empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la
15 fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho
16 requerimiento no se haga después de transcurrido *un (1) año* [**doce (12)**
17 **meses**] desde la fecha de comienzo de la incapacidad [**o seis (6) meses en**
18 **el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la**
19 **incapacidad**];

20 (2) ...”

21 Artículo 36.- Se enmienda la Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
22 para que lea como sigue:

1 “Artículo 3.- *Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos*
2 *precedentes fueron cometidos en violación de esta ley, cuando los mismos hayan sido*
3 *realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible. Las acciones por*
4 *discrimen y represalias prescribirán a los tres (3) años.*

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

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

13 Artículo 37.- Supremacía

14 Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley,
15 reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

16 Artículo 38.- Cláusula de separabilidad

17 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
18 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
19 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
20 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
21 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,
22 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o

1 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Es la
2 voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan
3 cumplir las disposiciones y la aplicación de esta ley en la mayor medida posible,
4 aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna
5 de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su
6 aplicación a alguna persona o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera
7 aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal
8 pueda hacer.

9 Artículo 39.- Vigencia

10 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.