

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

2^{da.} Sesión
Extraordinaria

SENADO DE PUERTO RICO**P. del S. 1033**

3 de julio de 2018

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

Referido a la Comisión de

LEY

Para limitar la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; a los fines de dar cumplimiento a aquellos acuerdos llegados por el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal; para proteger el bono de navidad de los empleados públicos y privados; mantener inalterados los días de vacaciones y enfermedad con los que cuenta un empleado del sector privado; reafirmar la política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre la permanencia de todos aquellos derechos laborales establecidos en la Constitución de Puerto Rico y aquellas leyes estatales y federales aplicables; disponer lo relativo a aquellas reclamaciones de despido injustificado existentes; crear la Ley del “Fondo de Compensación por Despido Injustificado y Reingreso al Ámbito Laboral”; establecer la creación de dicho fondo, así como las aportaciones que lo nutrirán; disponer sobre su administración y uso; establecer la fecha de vigencia del fondo; disponer obligaciones de patronos y sanciones penales; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de establecer una compensación adicional para aquellos empleados que hayan sido objeto de los discrimenes prohibidos en dicha Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al presente, Puerto Rico atraviesa una crisis fiscal sin precedentes históricos. En parte, dicha crisis fue causada por la ausencia de controles sobre el gasto, medidas de

desarrollo sustentable y sistemas de información gerencial que promuevan claridad y transparencia en la gestión gubernamental.

Esta crisis ha golpeado muy fuerte a las familias puertorriqueñas y ha provocado que miles de puertorriqueños abandonen la isla buscando mejores oportunidades. La consecuente reducción poblacional se convierte en uno de los retos para encaminarnos hacia la recuperación.

Las políticas erradas del pasado, junto a las limitaciones de nuestro estatus territorial y colonial, llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar la ley denominada *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act*, conocida como PROMESA (por sus siglas en inglés), Pub. L. 114-187. Dicha Ley estableció una Junta de Supervisión y Administración Financiera (en adelante “Junta de Supervisión”) y parámetros para las acciones de planificación fiscal, las acciones presupuestarias, y para las reestructuraciones de deuda, entre otras.

El 28 de febrero de 2017, el Gobernador presentó un Plan Fiscal completo, abarcador, real y, a la misma vez, sensible a las necesidades de nuestro pueblo y de los más vulnerables. El 13 de marzo de 2017, la Junta de Supervisión aceptó y certificó nuestro Plan Fiscal que evitó el despido de empleados públicos y la salida de pacientes del Programa de Salud del Gobierno, entre otros males sociales y económicos.

Para el año fiscal 2017-2018, el Gobernador presentó y la Asamblea Legislativa aprobó un presupuesto responsable, que cumplía con las políticas de austeridad necesarias para atender la crisis fiscal, mientras defendía a los más vulnerables como a nuestros retirados, cuyas pensiones fueron aseguradas en el presupuesto general. No obstante, dicho presupuesto fue modificado por la Junta de Supervisión.

En septiembre de 2017, Puerto Rico experimentó la fuerza de dos fenómenos atmosféricos que cambiaron nuestra vida cotidiana afectando a todos los sectores de nuestra sociedad. La devastación causada por el paso de los huracanes Irma y María ha ocasionado que la crisis económica que afecta a la isla empeore aún más y ha traído mayores retos fiscales para los municipios y el Gobierno central. Estos fenómenos atmosféricos afectaron el funcionamiento del Gobierno y causaron severos daños a la

infraestructura de la isla, incluyendo edificios, el sistema eléctrico y las telecomunicaciones. Según estimados corrientes, el huracán María provocó aproximadamente \$100,000 millones en daños y se proyecta causará un descenso real en el PNB de 13.2% este año fiscal.

Tras el paso de los huracanes, la Junta de Supervisión solicitó al Gobierno un nuevo borrador de Plan Fiscal que tomara en consideración el nuevo panorama en Puerto Rico tras la devastación del fenómeno atmosférico. El 24 de enero de 2018, el Gobierno entregó el Plan Fiscal Revisado con el fin de que la Junta de Supervisión lo evaluara y certificara en vías de reestablecer la viabilidad económica de Puerto Rico.

A pesar de que el Plan Fiscal Revisado reflejaba la realidad de Puerto Rico con posterioridad al paso de los huracanes e incluía una base real y justa para alcanzar el balance fiscal, el manejo de la deuda y la revitalización de la economía de Puerto Rico, el 5 de febrero de 2018, la Junta de Supervisión rechazó el documento. Aunque la Junta de Supervisión reconoció que el Plan Fiscal propuesto por el Gobierno incluyó propuestas importantes y necesarias para mover a Puerto Rico hacia la sostenibilidad fiscal y el crecimiento, el ente creado por PROMESA solicitó cambios que afectarían a los más vulnerables, como reducir las pensiones de nuestros retirados, eliminar el bono de navidad de los empleados públicos y privados y reducir los días de vacaciones y enfermedad en el sector privado.

Ese mismo día, el Gobernador y la Asamblea Legislativa se opusieron a dichos cambios porque afectarían irremediablemente al pueblo. Esos cambios provocaron la incertidumbre de nuestra gente al reconocer que estos cambios establecidos por la Junta de Supervisión se reflejarían en recortes presupuestarios y/o terminarían en los tribunales a merced de la determinación de un tribunal federal.

El 19 de abril de 2018, la Junta de Supervisión certificó su propio plan fiscal reflejando estas medidas a las que el Gobierno electo se opuso.

Con la aprobación de esta Ley, aseguramos la continuidad del Bono de Navidad de los empleados públicos y privados, protegemos los derechos laborales de los trabajadores mientras se crea un ambiente que fomente la creación de más empleos.

Con esta medida, las causas de terminación de un empleo serán las que surjan del contrato de empleo, incluyendo los contratos de negociación colectiva negociados por uniones como ocurre en virtualmente todas las jurisdicciones de la Nación.

No obstante, lo anterior en nada altera la prohibición por despidos de naturaleza ilegal. Los empleados seguirán estando protegidos de despidos discriminatorios, violaciones a los términos de los convenios colectivos, hostigamiento, y protecciones contra represalias, entre otros. Además, se mantendrá inalterado el salario mínimo y el bono de navidad, entre otras leyes especiales que no se ven modificadas por esta Ley.

No se afectarán otras leyes que protegen a nuestros trabajadores como: Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, que protege a los empleados contra el discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano; la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, que dispone sobre la Jornada de Trabajo; la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, que dispone sobre el día de descanso de jornada; la Ley 180-1998, según enmendada, de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad; la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, que otorga a los empleados privados el Bono de Navidad; la Ley 427-2000 que dispone el período de lactancia y protege los derechos de las madres lactantes; la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, Ley de Seguridad en el Empleo; la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, que provee para la Compensación por Accidentes del Trabajo; la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, que dispone Beneficios por Incapacidad Temporal; la Ley 16-2017 de Igualdad Salarial; la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, que protege a las Madres Obreras; la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, que prohíbe el Hostigamiento Sexual; la Ley 24 -2002 que establece una Licencia Deportiva; la Ley 27-2005 sobre Salario Mínimo de Enfermería; la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, que prohíbe el discrimen contra

Personas Impedidas; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, que protege contra el discrimen por Razón de Sexo; la Ley Núm. 112 de 13 de julio de 1985, según enmendada, que regula la contratación de menores; la Ley 115-1991, que protege al empleado contra las represalias por parte de su patrono; la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, que protege a empleados llamados a servir como testigos; Ley 161-2002, para el Fomento de Empleos; Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada que dispone regulación para el empleo de menores; la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, que reconoce los derechos de los empleados a organizarse; la Ley 281-2003, que protege a los empleados llamados a servir como jurado, entre otras leyes y regulaciones que protegen a nuestro trabajador.

Tampoco se afectará ninguna otra ley o regulación, local o federal, que protejan los derechos de los empleados. Además, se crea un fondo para compensar al empleado afectado por las modificaciones contenidas en esta Ley para convertir a Puerto Rico en una jurisdicción de empleo a voluntad como 49 de los 50 estados de la Nación. Finalmente, añadimos una compensación adicional, a aquellas que establece la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, que prohíbe el discrimen en el empleo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título.

2 Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como “Fondo de Compensación por Despido
3 Injustificado y Reingreso al Ámbito Laboral”.

4 Artículo 2.- Nuevo estado de Derecho y Declaración de Política Pública.

5 Es la política pública del Gobierno de Puerto Rico fortalecer el sector privado de
6 nuestra economía y fomentar su máximo desarrollo. Para lograr estos propósitos
7 necesitamos aumentar la inversión de capital en nuestras industrias, fomentar el
8 desarrollo de una vigorosa industria de servicios y un vibrante intercambio de bienes.

1 Además, necesitamos fomentar la creación de empleos bien remunerados y que se
2 aumente la cantidad total de plazas de trabajo disponibles en el sector privado. Todo lo
3 anterior, en conjunto con una política pública estatal dirigida a fomentar el
4 emprendimiento y creación de oportunidades de negocios permitirán a Puerto Rico
5 insertarse con pie firme en la modernidad del Siglo XXI. Para lograr esto, necesitamos
6 reformular cómo se terminan los contratos de empleo en nuestro archipiélago y lograr
7 una ayuda gubernamental para que aquellos que pierdan su empleo tengan una
8 verdadera segunda oportunidad de desarrollar sus talentos y habilidades, mientras
9 logran el sustento que sus familias necesitan, así como el desarrollo de capital personal.
10 El objetivo específico de esta Ley es y será promover un mecanismo de justicia social y
11 de desarrollo económico que, a la misma vez, permita la reinversión de nuestros
12 recursos en la fuerza trabajadora. Reafirmamos la aplicación inalterada de todos
13 aquellos derechos laborales establecidos y legislados con anterioridad a esta Ley.
14 Ningún patrono podrá incumplir con los derechos laborales que hoy reafirmamos, de
15 conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

16 Esta Ley también se aprueba para garantizar la asignación de veinticinco millones
17 dólares (\$25,000,000) para becas a estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, la
18 asignación de cincuenta millones de dólares (\$50,000,000) anuales para desarrollo
19 económico de los municipios, así como la asignación de trescientos cuarenta y cinco
20 millones de dólares (\$345,000,000) en un fondo multianual de cinco (5) años de vigencia,
21 cual cantidad incluye cien millones de dólares (\$100,000,000) del Fondo de
22 Compensación creado por esta Ley, para varias medidas de desarrollo económico y

1 para la implementación de reformas según solicitado por el Gobierno de Puerto Rico a
2 la Junta de Supervisión Fiscal.

3 A partir del 1 de enero de 2019, un empleado a término indefinido no tendrá una
4 causa de acción en contra de su patrono meramente porque el patrono de por terminada
5 la relación de empleo, más allá de la asistencia contenida en esta Ley y sus excepciones
6 por el periodo aplicable. No obstante, todo empleado despedido de su empleo
7 continuará protegido por todas las demás causas de acción que surjan de la
8 Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de Puerto Rico y de las leyes y
9 reglamentos estatales o federales aplicables.

10 Para fines de este Artículo el término “empleado” significará toda persona
11 natural que trabaje para un patrono y que reciba compensación por sus servicios. No
12 incluye a contratistas independientes y tampoco a empleados gubernamentales o
13 municipales. El término “patrono” significará toda persona natural o jurídica que
14 emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al
15 Gobierno de Puerto Rico, sus tres ramas, sus departamentos, agencias,
16 instrumentalidades, corporaciones públicas, y tampoco a los gobiernos municipales, sus
17 instrumentalidades o corporaciones municipales.

18 Con esta Ley, la Asamblea Legislativa únicamente está eliminando la causa de
19 acción contra el patrono por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, supra.
20 A tales efectos, reafirmamos la aplicación inalterada de todos aquellos derechos
21 laborales establecidos y legislados con anterioridad a esta Ley. Ningún patrono podrá
22 incumplir con ninguno de estos derechos laborales que hoy reafirmamos.

1 Artículo 3- Creación del Fondo.

2 Se crea el “Fondo de Compensación por Despido Injustificado y Reingreso al
3 Ámbito Laboral (en adelante “Fondo de Compensación”) de hasta cien millones de
4 dólares (\$100,000,000). Este Fondo de Compensación se nutrirá de aportaciones
5 especiales del Gobierno de Puerto Rico, según se dispone más adelante, para los
6 trabajadores despedidos a voluntad del patrono o por una de las causas adelante
7 detalladas. El Fondo de Compensación estará disponible para aquellas personas cuyo
8 empleo haya terminado en o antes del 1 de enero de 2021 si el empleado tiene 15 años o
9 menos en el empleo del cual es despedido. En cuanto a los empleados que tengan más
10 de 15 años en el empleo de cual es despedido, será de aplicación lo dispuesto en el
11 Artículo 12 de esta Ley.

12 Artículo 4.- Aportación del Gobierno de Puerto Rico.

13 El Gobierno asignará en el presupuesto correspondiente al año fiscal 2018-19 una
14 cantidad de veinticinco millones de dólares (\$25,000,000) para el Fondo de
15 Compensación. La cantidad restante de hasta setenta y cinco millones de dólares
16 (\$75,000,000) se hará mediante asignaciones adicionales a consignarse en el presupuesto
17 del Gobierno de Puerto Rico para los años fiscales 2019-2020 y 2020-2021.

18 El Fondo de Compensación será una medida transitoria y comenzará el 1 de enero
19 de 2019 y finalizará el 1 de enero de 2021. Este dinero será redistribuido de las partidas
20 de reinversión en desarrollo económico e infraestructura incluidas en el Plan Fiscal
21 Enmendado de 30 de mayo de 2018.

1 Artículo 5. Administración y composición del Fondo de Compensación por Despido
2 Injustificado y Reingreso al Ámbito Laboral

3 El Fondo de Compensación será administrado por el Departamento del Trabajo y
4 Recursos Humanos, de conformidad con las disposiciones de esta Ley y la
5 reglamentación que se adopte para tales fines.

6 Artículo 6.-Uso del Fondo de Compensación

7 Los desembolsos permitidos sobre el Fondo de Compensación comenzarán a ocurrir
8 a partir del 1 de enero de 2019 para empleados despedidos con menos de quince (15)
9 años contados de forma consecutiva en su empleo de conformidad con el Artículo 10 de
10 esta Ley. El empleado que cualifique para la ayuda podrá utilizar ambas ayudas
11 dispuestas en el Fondo de Compensación, a saber, la compensación directa y el vale o
12 “voucher” al patrono.

13 El fondo será usado únicamente para:

- 14 a) Proveer una compensación directa al trabajador despedido y a su familia, por un
15 máximo total de cinco mil dólares (\$5,000) independientemente de cualquier otro
16 derecho o beneficio que le corresponda como trabajador desplazado; y
- 17 b) Proveer un vale o “voucher” o una combinación de éstos, de cuatro mil
18 quinientos dólares (\$4,500.00) al patrono contratante para subsidiar su salario en
19 el primer año de un nuevo empleo, y así fortalecer y acelerar sus gestiones en la
20 búsqueda de trabajo.

21 Artículo 7.- Propósitos de la Compensación

1 Los pagos del Fondo de Compensación provistos por esta Ley se harán hasta un
2 máximo total de cinco mil dólares (\$5,000.00), por persona, y se realizarán
3 mensualmente por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,
4 equivalente los mismos a la compensación por hora trabajada inmediatamente antes del
5 despido y mientras el trabajador permanezca desempleado. El vale o “voucher” antes
6 dispuesto deberá ser entregado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
7 al trabajador desplazado elegible y protegido por esta Ley no más tarde de los veinte
8 (20) días calendario, contados a partir de la fecha en que éste cumpla con la
9 presentación de las certificaciones dispuestas en esta Ley. Dicho vale o “voucher” será
10 entregado por el empleado a su nuevo patrono al comenzar su nuevo empleo.

11 No obstante lo anterior, solo podrá reclamarse los beneficios de esta Ley una sola
12 vez.

13 Artículo 8.- Requisitos de elegibilidad

14 Para poder ser elegible para la asistencia del Fondo de Compensación, el empleado
15 deberá tener un empleo elegible con fecha anterior a la aprobación de esta Ley y haber
16 sido despedido durante el periodo de vigencia del Fondo de Compensación bajo los
17 casos enumerados en el Artículo 10 de esta Ley.

18 Artículo 9. Derechos de los Empleados.

19 Las disposiciones de esta ley en nada impedirán, ni podrán ser interpretadas en el
20 sentido de impedir que cada trabajador pueda solicitar los beneficios de cualquier otra
21 ley, estatal o federal, ni impedirán la presentación de pleitos o reclamaciones
22 administrativas producto de actuaciones discriminatorias o criminales por parte de los

1 patronos. Esta Ley no impedirá que persona alguna pueda recibir los beneficios de
2 asistencia social y económica por parte del Gobierno de Puerto Rico.

3 Artículo 10.- Casos de elegibilidad.

4 Para propósitos del Fondo de Compensación de esta Ley, un trabajador podrá
5 beneficiarse del mismo: (1) si el despido ocurre por voluntad exclusiva del patrono sin
6 mediar culpa del trabajador; o (2) si el despido responde a:

7 a) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del patrono.

8 b) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, de diseño o
9 de naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los
10 cambios en los servicios rendidos al público.

11 c) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el
12 volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al
13 ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o
14 productividad del establecimiento.

15 Artículo 11.-Obligación de los patronos y sanciones penales.

16 Todo patrono tendrá la obligación de cooperar con el Departamento del Trabajo
17 para poner en vigor las disposiciones de la presente Ley y cualquier reglamento
18 aplicable. De incumplir esta obligación, el patrono tendrá que reembolsar cualquier
19 gasto incurrido con cargo al Fondo de Compensación.

20 Cada patrono contratante tendrá la obligación de reembolsar al Fondo de
21 Compensación la siguiente porción de cada vale o "voucher" que se obtenga producto
22 de un trabajador anteriormente desplazado contratado por un patrono que recibió el

1 mismo de acuerdo a los tiempos de empleo, si despidiera el empleado anteriormente
2 desplazado, según se establece a continuación:

- 3 a. 0 a 3 meses de empleo- ochenta por ciento (80%) de reembolso
- 4 b. 4 a 6 meses de empleo- sesenta por ciento (60%) de reembolso
- 5 c. 7 a 9 meses de empleo- cuarenta por ciento (40%) de reembolso
- 6 d. 10 a 12 meses de empleo- veinte por ciento (20%) de reembolso.

7 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos establecerá por reglamento el
8 procedimiento para la devolución del dinero.

9 Cualquier patrono o empleado que, a propósito, intente defraudar o cometa fraude
10 para beneficiarse de mala fe de las disposiciones de esta Ley incurrirá en delito menos
11 grave y convicto que fuere tendrá que restituir cuatro (4) veces la cantidad
12 desembolsada por el Gobierno. En el caso de los patronos, esta disposición aplicará aún
13 si se utiliza una entidad relacionada o cualquier subterfugio corporativo para intentar
14 defraudar o cometer el fraude.

15 Artículo 12. - Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
16 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

17 “Artículo 1.- Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual,
18 identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas
19 políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia
20 doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en
21 las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

1 Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado
2 suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,
3 condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o
4 reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma
5 que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su
6 status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza,
7 color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional,
8 condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima
9 o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o
10 por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los
11 Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o
12 solicitante de empleo:

13 (a) Incurrirá en responsabilidad civil:

14 (1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto
15 haya causado al empleado o solicitante de empleo;

16 (2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500), ni mayor de
17 dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren
18 determinar daños pecuniarios;

19 (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere
20 inferior a la suma de quinientos dólares (\$500) [e];

21 (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será
22 castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un

1 término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del
2 tribunal[.]; y

3 (c) *del empleado ser despedido por razones constitutivas de discrimen, según establecidas*
4 *anteriormente, se le compensará por:*

5 (i) *el sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el*
6 *despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo*
7 *correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años*
8 *hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6)*
9 *meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.*

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

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

21 ...”

22 Artículo 13.- Disposiciones Transitorias

1 A partir del 1 de enero de 2019, las disposiciones de esta Ley no serán de
2 aplicación a aquellas personas cuyo empleo haya terminado en o antes del 30 de junio
3 de 2021 si el empleado tiene 15 años o más en el empleo del cual es despedido, de forma
4 consecutiva con el mismo patrono. Solo en estos casos, las disposiciones de la Ley Núm.
5 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y el término prescriptivo allí dispuesto,
6 continuarán siendo de aplicación a toda separación injustificada en esas circunstancias y
7 término. Por tanto, ningún patrono podrá utilizar como subterfugio la aplicación de la
8 presente Ley, con el fin de afectar a los empleados cobijados por la Ley Núm. 80, supra,
9 de conformidad con este artículo. Los tribunales y foros administrativos vendrán
10 obligados a aplicar las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra, en todo procedimiento
11 pendiente y a las causas de acción que se configuren en el término y solo en los casos
12 descritos en este artículo.

13 Artículo 14. Reglamentación.

14 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos establecerá por reglamento las
15 normas administrativas que entienda necesarias para poder cumplir con los propósitos
16 de esta ley, en un término no mayor de treinta (30) días calendario, contados a partir de
17 la aprobación de esta Ley. El Departamento de Hacienda emitirá las normas
18 administrativas necesarias para poder cumplir con los propósitos de esta Ley, en un
19 término no mayor de treinta (30) días, contados a partir de la aprobación de esta Ley.

20 Ninguna de las normas o reglas aprobadas en virtud de la presente Ley tendrán que
21 cumplir con las disposiciones de la Ley 38-2017, conocida como "Ley de Procedimiento
22 Administrativo Uniforme de Puerto Rico."

1 Artículo 15. Clasificación del Fondo.

2 Este Fondo Especial no podrá ser usado para el pago de ninguna obligación del
3 gobierno, sus municipios, corporaciones públicas, excepto según se dispone en la
4 presente Ley.

5 Artículo 16. Depósitos por parte del Departamento de Hacienda

6 Se ordena al secretario del Departamento de Hacienda a realizar los depósitos
7 necesarios para cumplir con los propósitos de esta Ley de conformidad con lo siguiente:

8 a. En el caso del depósito inicial, se hará en un periodo que no excederá los treinta
9 (30) días naturales, contados a partir de la aprobación de esta Ley

10 b. En el caso de depósitos subsiguientes, serán hechos en un periodo que no
11 excederá los treinta (30) días naturales, contados a partir de la entrada en vigor
12 del presupuesto general del año fiscal en que se trate.

13 Artículo 17.-Sobrante del fondo.

14 Al finalizar el año natural 2020, cualquier dinero sobrante del Fondo de
15 Compensación será distribuido a la Universidad de Puerto Rico para su programa de
16 becas. Dicho sobrante tendrá que ser transferido a la Universidad de Puerto Rico en o
17 antes del 1 de febrero de 2021.

18 Artículo 18.-Cláusula de Supremacía.

19 Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier disposición de otra ley
20 que contenga disposiciones en contrario. Todas las leyes del Gobierno de Puerto Rico
21 tendrán que ser interpretadas para armonizar sus sentidos, con la política pública que

1 establece la presente y con su objetivo específico de proveer para trabajadores
2 desplazados y sus familias.

3 Artículo 19.- Separabilidad.

4 Si cualquier parte de esta ley es declarada inconstitucional por un tribunal con
5 jurisdicción y competencia, ninguna de las demás partes de esta ley no comprendidas
6 en tal declaración será invalidada o declarada nula, y mantendrá toda su fuerza y
7 vigencia.

8 Artículo 20.- Vigencia.

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