

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 713

18 de enero de 2022

Presentado por los señores *Rivera Schatz, Ríos Santiago*; la señora *Jiménez Santoni*; el señor *Matías Rosario*; la señora *Moran Trinidad*; el señor *Neumann Zayas*; las señoras *Padilla Alvelo, Riquelme Cabrera, Soto Tolentino*; y el señor *Villafañe Ramos*

*Referido a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura*

#### LEY

Para enmendar el Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, a los fines de disminuir el requisito de horas trabajadas al mes para poder acumular licencias de vacaciones y enfermedad, y armonizar las mismas; el Artículo 8 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para armonizar el periodo probatorio para los empleados exentos y los no exentos; y el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, a los fines de uniformar en setecientas horas trabajadas el requisito aplicable a todos los empleados del sector privado para tener derecho al pago del bono de navidad; y otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La política pública de esta Administración tiene como norte el desarrollo de una fuerza laboral altamente adiestrada, bien remunerada y productiva. Ello redundará en una economía competitiva y que fomenta la participación laboral. En atención a ello, recientemente se han implementado en Puerto Rico un sinnúmero de medidas en beneficio para los trabajadores. Entre estas, se destaca el aumento escalonado del salario mínimo estatal a \$8.50 en enero de 2022, \$9.50 en 2023 y \$10.50 en 2024; el

aumento al crédito por trabajo hasta un máximo de \$6,500 y el aumento del salario mínimo a \$15 por hora en proyectos de reconstrucción financiados con fondos federales.

Asimismo, durante el cuatrienio pasado se aprobó la Ley 4-2017, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Esta, modernizó en gran medida varias leyes laborales para fomentar la competitividad y el desarrollo económico en Puerto Rico. Si bien pueden destacarse muchos aspectos positivos de la Reforma Laboral, como lo son los derechos adicionales para las madres obreras y el establecimiento del trabajo flexible para los trabajadores que voluntariamente opten por ello, lo cierto es que existen varios aspectos que deben revisarse para atemperarlos a la realidad actual del mercado laboral de Puerto Rico. Estos son: (1) Acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad; (2) el periodo probatorio para empleados exentos y no exentos; y, (3) Bono de Navidad a todos los empleados del sector privado.

Mediante la Ley 4-2017, se estableció que todos los empleados no exentos tienen que trabajar al menos ciento treinta horas al mes para tener derecho a acumular licencias de vacaciones y enfermedad. Previo a la aprobación de dicho estatuto, el requisito era de ciento quince horas al mes. Por otro lado, la Reforma Laboral provee para que los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 acumulen un mínimo de  $\frac{1}{2}$  día de vacaciones por mes durante el primer año de empleo. Desde el segundo hasta el quinto año de empleo, el empleado acumula  $\frac{3}{4}$  día de vacaciones. Desde el sexto hasta el decimoquinto año de empleo, el empleado acumula un día de vacaciones. Los empleados con más de quince años de empleo acumularán  $1\frac{1}{4}$  días de vacaciones. En el caso de las PyMES, para los patronos cuya nómina no exceda de doce empleados, la acumulación de vacaciones es  $\frac{1}{2}$  día por mes sin importar los años que lleve trabajando el empleado. Los empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 se mantienen con la tasa de acumulación previa a la Reforma Laboral de  $1\frac{1}{4}$  días de vacaciones por cada mes trabajado. Por su parte, la tasa de acumulación de la licencia de enfermedad se mantuvo en un día por mes trabajado para todos los empleados, indistintamente de su fecha de contratación.

Todos los trabajadores deben tener un periodo adecuado de descanso, pues de esta forma se promueve un balance entre la vida personal y la laboral, lo que, a su vez, redundará en una mejor productividad. Por consiguiente, entendemos necesario, que se enmiende la Reforma Laboral para disminuir el requisito de horas trabajadas al mes para poder acumular licencias de vacaciones y enfermedad. Dicho requisito se debe fijar nuevamente en ciento quince horas al mes. Asimismo, los trabajadores contratados a partir del 26 de enero de 2017 también deberán poder acumular 1 ¼ días de vacaciones por cada mes trabajado. De esa manera se armoniza nuestro ordenamiento en materia de acumulación de licencias.

De otra parte, la Reforma Laboral estableció un periodo probatorio automático de nueve meses para los empleados no exentos y de doce meses para los empleados exentos, aunque éstos últimos pueden pactar periodos menores. Anteriormente, dicho periodo era de hasta tres meses para todos los empleados y tenía que pactarse por escrito previo al comienzo del empleo. Entendemos necesario que se autorice la extensión de dicho periodo hasta seis meses. Un periodo probatorio de seis meses, tanto para los empleados exentos como los no exentos es razonable y le brinda uniformidad a la administración de los recursos humanos.

Por último, y en lo que respecta al Bono de Navidad, actualmente la Reforma Laboral requiere que los empleados contratados previo al 26 de enero de 2017, trabajen setecientas horas para tener derecho al pago del bono de navidad. Sin embargo, los empleados contratados a partir de la referida fecha tienen que trabajar mil trescientas cincuenta horas para tener derecho al pago del bono de navidad. Resulta prudente enmendar la Reforma Laboral a los efectos de uniformar en setecientas horas trabajadas el requisito aplicable a todos los empleados del sector privado para tener derecho al pago del bono de navidad. Ello facilita la administración de los recursos humanos y hace un balance adecuado entre los derechos de los trabajadores y la competitividad de nuestras empresas e industrias. Es importante recordar que existen mecanismos para

que los patronos privados que no puedan pagar el bono a sus empleados procuren una exención al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por lo anterior, entendemos necesario enmendar nuestro ordenamiento jurídico a los efectos de atender las principales preocupaciones que han surgido con relación a posibles efectos adversos de la Reforma Laboral sobre la clase trabajadora.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL PUERTO RICO:**

1           Sección 1. — Se enmienda el Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada,  
2 conocida como “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para  
3 que se lea como sigue:

4           “Artículo 4. — Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

5           (a) **[Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia**  
6 **para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta**  
7 **(130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por**  
8 **vacaciones será medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto**  
9 **(3/4) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años**  
10 **de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir**  
11 **los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de**  
12 **cumplir los quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima**  
13 **para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.**

14           **No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico**  
15 **cuya cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación**  
16 **mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes.**  
17 **Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de**

1 empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la  
2 que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante más de  
3 veintiseis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios  
4 consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad  
5 para los empleados de estos patronos será de un (1) día por cada mes.

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

8 *Todos los trabajadores de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los*  
9 *Artículos 3 y 6 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4)*  
10 *días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito*  
11 *para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento*  
12 *quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y*  
13 *enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos*  
14 *beneficios.*

15 (b) ...

16 ...

17 (e) ...”

18 Sección 2. - Se enmienda el Artículo 8 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976,  
19 según enmendada, para que se lea como sigue:

20 “Artículo 8. — **[Los]** Tanto los empleados clasificados como ejecutivos,  
21 administradores y profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y  
22 reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, **[tendrán**

1        **un periodo probatorio automático de doce (12) meses. El] así como el resto de**  
2        los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio  
3        automático de **[nueve (9) meses] seis (6) meses.** No obstante, el patrono y  
4        empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al  
5        periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el  
6        empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio  
7        aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un  
8        empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones  
9        establecidos en esta Ley. El periodo probatorio de **[doce (12) meses o de**  
10       **nueve (9) meses, según sea aplicable,] seis (6) meses** tendrá efecto prospectivo  
11       a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

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

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

20                Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a  
21        través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente  
22        mediante un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en

1 particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta  
2 un máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve  
3 las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado  
4 temporero.

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

7 Sección 3. –Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de  
8 1969, según enmendada, para que se lea como sigue:

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

20 Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la *Ley 4-*  
21 *2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"*, todo  
22 patrono que emplee más de veinte (20) empleados durante más de veintiseis

1 (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro  
2 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural  
3 subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya  
4 trabajado por lo menos **[mil trescientos cincuenta (1,350)]** *setecientas (700)*  
5 horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento  
6 (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares  
7 (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o  
8 menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12)  
9 meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de  
10 septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada  
11 empleado que haya trabajado por lo menos **[mil trescientas cincuenta (1,350)]**  
12 *setecientas (700)* horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al  
13 dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un máximo de  
14 trescientos dólares (\$300.00).

15 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no  
16 excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del  
17 patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre  
18 del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono.  
19 Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los  
20 beneficios de esta Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un  
21 mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes  
22 negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono. Para determinar las

1 ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta de años  
2 anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el  
3 periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas.

4 Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de **[esta]** *la*  
5 *Ley 4-2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"*, el  
6 bono requerido será cincuenta por ciento (50%) de lo aquí dispuesto durante  
7 el primer año de su empleo.

8 Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros  
9 salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado. El patrono  
10 podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente  
11 pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando  
12 le haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho  
13 otro bono al pago del bono requerido bajo esta Ley."

14 Sección 4. Vigencia.

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