

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 91

4 de enero de 2021

Presentado por la señora *Santiago Negrón*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para derogar los Artículos 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley Núm. 4-2017, según enmendada., mejor conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los Artículos 6 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y derogar su Artículo 3-A; 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; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El cuatrienio de 2017-2021 –al igual que muchos anteriores- estuvo marcado por actos legislativos y decisiones gubernamentales con resultados muy perjudiciales para el país. Sumida ya en más de diez años de recesión económica, la isla comenzó a ser gobernada oficialmente por una Junta de Control Fiscal impuesta por el gobierno de los Estados Unidos, la cual estaría compuesta por siete personas de mentalidad neoliberal

que dictarían casi por completo la política fiscal y económica del gobierno entrante de Puerto Rico, el cual gustosamente accedería a los designios de sus superiores. Mucho antes de que los huracanes Irma y María, los terremotos sureños y la pandemia del COVID-19 cambiaran para siempre nuestra realidad como pueblo, o de que saliéramos a la calle para expulsar al gobernador colonial de turno, el gobierno y la Junta conspiraron para infligir un duro golpe a la clase trabajadora al aprobar la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, Ley Núm. 4-2017, conocida como la Reforma Laboral.

La Reforma Laboral, no hizo más que dismantelar los derechos que la clase trabajadora había conquistado a través de décadas de lucha so color de mejorar la actividad económica en Puerto Rico. Según anticipado por muchos expertos en economía al momento de su aprobación, la mal llamada Reforma Laboral no condujo a la creación de empleos que pregonó el gobierno de turno ni mejoró las condiciones materiales de nuestro pueblo; por el contrario, llevó a la precarización de la clase trabajadora, haciendo cada vez más rentable económica y socialmente abandonar.

En general, la Reforma Laboral introdujo cambios significativos a las principales leyes laborales de nuestra jurisdicción para disminuir o eliminar derechos de la clase trabajadora, tales como los siguientes: cambió la definición y disminuyó la compensación por trabajar horas extra; redujo la acumulación de licencias; redujo el bono de Navidad; redujo el término prescriptivo para entablar reclamaciones laborales; disminuyó significativamente las protecciones contra el despido injustificado y redujo la mesada por dichos despidos; restringió la forma en que podía interpretarse un despido constructivo; aumentó el periodo probatorio; utilizó un lenguaje ambiguo que podría acabar con la obligación de que el patrono prueba que el despido fue justificado; y estableció límites a la compensación por daños ocasionados por discrimen o represalias en el empleo; entre otras medidas terribles.

Además, discriminó contra los empleados de nueva contratación –que en su mayoría son jóvenes- al reconocerles menos derechos a empleados de nueva contratación que a

aquellos contratados antes de su aprobación. También subordinó nuestro ordenamiento a las interpretaciones realizadas por foros federales aun cuando ellos menoscabaran derechos reconocidos previamente en nuestra jurisdicción. Asimismo, equiparó ficticiamente el poder de negociación entre el patrono y el empleado con el fin de permitir interpretaciones perjudiciales a la clase trabajadora.

Cuatro años después de la aprobación de esta ley, la evidencia empírica demuestra que sus proyecciones nunca estuvieron basadas en otra cosa que en una visión ideológica reaccionaria que pretende dismantelar las protecciones laborales de quienes generan realmente la riqueza en Puerto Rico. En vista de lo anterior, y tras los embates políticos, económicos y naturales sufridos por nuestro pueblo durante los últimos años, esta Asamblea Legislativa tiene la responsabilidad constitucional y moral de derogar la Reforma Laboral con el fin de restablecer y ampliar los derechos arrebatados injustamente a nuestra clase trabajadora.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se derogan los Artículos 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10,
2 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley Núm. 4-
3 2017, según enmendada.

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

6 “[Artículo 4. - Son horas extra de trabajo:

7 **(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8)**
8 **horas durante cualquier día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al**
9 **empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la**
10 **notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al**
11 **inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.**

1 **(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta**
2 **(40) durante cualquier semana de trabajo.**

3 **(c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas**
4 **en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición**
5 **legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de**
6 **ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán**
7 **horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.**

8 **(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de**
9 **descanso semanal, según establecido por ley.**

10 **(e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de**
11 **horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.]**

12 *Artículo 4. - Son horas extra de trabajo:*

13 *(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas*
14 *durante cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.*

15 *(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40)*
16 *durante cualquier semana a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho (8)*
17 *sean pagadas a tipo doble.*

18 *(c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un*
19 *establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal.*

20 *(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso*
21 *semanal, según establecido por ley.*

1 (e) *Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de*
2 *labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo."*

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

5 **"[Artículo 5.-Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40)**
6 **horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168)**
7 **horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono**
8 **determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la**
9 **semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el**
10 **patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá**
11 **que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de**
12 **anticipación para que sea efectivo.]**

13 *Artículo 5. - Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la*
14 *semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas.*
15 *La semana de trabajo comenzará a las 12:01 am del lunes de cada semana, salvo que el*
16 *patrono y el empleado pacten lo contrario."*

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

19 **"[Artículo 6.-Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las**
20 **siguientes:**

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

1 medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Disponiéndose que
2 los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la
3 vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” preservarán los
4 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 empleado
7 complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios
8 diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el
9 empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará
10 las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para
11 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 momento.
14 No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo
15 voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.

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

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

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

3 *Artículo 6. - Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:*

4 *(a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras*
5 *vendrá obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo*
6 *convenido para las horas regulares.*

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

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

17 *(d) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no*
18 *trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se*
19 *considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan*
20 *de ocho (8) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana."*

21 **Sección 5. - Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,**
22 **según enmendada, para que lea como sigue:**

1 “[Artículo 11.-Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad
2 de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las
3 horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina
4 el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario
5 así notificado constituirá evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en
6 cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

15 El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo
16 destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o
17 fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido
18 para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de
19 un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la "Ley de
20 Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarán el mismo.]

21 *Artículo 11. - Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de*
22 *trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y*

1 terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los
2 alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá evidencia prima
3 facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la
4 jornada de trabajo.

5 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no de
6 concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera
7 que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas
8 consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse. En aquellos casos en que el
9 total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis (6) horas, el periodo de
10 descanso para tomar alimentos podrá ser obviado.

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

13 Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que exceda
14 ocho (8) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de descanso para
15 tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda diez (10) horas. En los
16 casos en que el total de horas trabajadas no exceda diez (10) horas, el segundo periodo de
17 descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de
18 descanso para tomar alimentos haya sido tomado por el empleado.

19 El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo
20 destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o fracción del
21 mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares."

1 Sección 6. - Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 **“[Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje**
4 **durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar**
5 **las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al**
6 **tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que**
7 **los empleados con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la “Ley**
8 **de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los mismos.]**

9 *“Sección 4. - Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante*
10 *el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar las horas trabajadas*
11 *durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las*
12 *horas regulares.”*

13 Sección 7. - Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998, según
14 enmendada, para que lea como sigue:

15 **“[Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-**

16 **(a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para**
17 **vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al**
18 **mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio**
19 **(1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto (3/4) de día después del**
20 **primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día después**
21 **de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y**
22 **un cuarto (1 1/4) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio. La**

1 **acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por**
2 **cada mes.**

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

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

14 **(b) ...**

15 **(c) ...**

16 **(d) ...**

17 **(e) ...]**

18 *Artículo 6. - Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.*

19 *(a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para*
20 *vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento quince (115) horas al mes. La*
21 *acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será a razón de uno y un cuarto*

1 (1 1/4) días por mes. La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de
2 un (1) día por cada mes.

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

5 (b) ...

6 (c) ...

7 (d) ...

8 (e) ...”

9 Sección 8. - Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998, según
10 enmendada, para que lea como sigue:

11 “[Artículo 12.-

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

1 **Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se**
2 **aprueba la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, quedarán sujetas al**
3 **término de prescripción previamente en vigor.**

4 **(b) ...]**

5 *Artículo 12.-*

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

14 *(b)...”*

15 Sección 9 - Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
16 según enmendada, para que lea como sigue:

17 **“[Artículo 1.-Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados**
18 **dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de**
19 **cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá**
20 **obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o**
21 **más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro**
22 **del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del salario máximo de**

1 diez mil dólares (\$10,000) devengados por el empleado o trabajador dentro de
2 dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15)
3 empleados o menos concederá un bono equivalente al 3% del total del salario
4 máximo de diez mil dólares (\$10,000).

5 Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "Ley
6 de Transformación y Flexibilidad Laboral", todo patrono que emplee más de
7 veinte (20) empleados durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo
8 de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el
9 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada
10 empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas
11 o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del
12 total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En
13 los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más
14 de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido
15 desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural
16 subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por
17 lo menos mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un
18 bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un
19 máximo de trescientos dólares (\$300.00).

20 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no
21 excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono,
22 habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año

1 anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar
2 el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta
3 Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque
4 los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras
5 actividades de ese patrono. Para determinar las ganancias netas se excluirán el
6 importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar
7 que no hayan sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de
8 situación y de ganancias y pérdidas.

9 Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta “Ley
10 de Transformación y Flexibilidad Laboral”, el bono requerido será cincuenta por
11 ciento (50%) de lo aquí dispuesto durante el primer año de su empleo.

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

18 *Artículo 1. - Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro*
19 *del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el*
20 *30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado*
21 *que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de*
22 *trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del*

1 salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) devengados por el empleado o
2 trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince
3 (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un
4 máximo de diez mil dólares (\$10,000).

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

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

19 Sección 10. – Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
20 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

21 **“[Artículo 1.-Todo empleado que trabaja para un patrono mediante**
22 **remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que**

1 haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto
2 de indemnización por despido lo siguiente:

3 (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de
4 indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable
5 según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes
6 hayan estipulado; y

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

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

17 El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que
18 cualquier pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al
19 empleado por razón del despido del empleado, estará libre del pago de
20 contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice
21 al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de
22 transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa.

1 Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista
2 en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.

3 En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud
4 de una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado
5 anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a
6 la indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por
7 razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de
8 un contrato entre las partes, política, plan o practica del patrono.

9 Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos
10 de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo
11 patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya
12 interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto
13 Rico. También quedarán excluidos aquellos años de servicio que por razón de
14 despido, separación, terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha,
15 sean compensados a un empleado voluntariamente o por una adjudicación
16 judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.

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

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

1 *Artículo 1. - Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración*
2 *que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa tendrá derecho a recibir de su*
3 *patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:*

4 *(a) el sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el*
5 *despido ocurre dentro de los primeros quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente*
6 *a seis (6) meses, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;*

7 *(b) una indemnización progresiva adicional equivalente a dos (2) semanas por*
8 *cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros quince (15) años de servicio;*
9 *tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completo quince (15) años o más de*
10 *servicio.*

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

18 *Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos anteriores*
19 *de trabajo acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía,*
20 *pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido*
21 *compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial. No obstante lo dispuesto en el*
22 *primer párrafo de este artículo, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo*

1 *de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle*
2 *de la protección de esta Ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la*
3 *contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de*
4 *continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado*
5 *bona fide. En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido*
6 *contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por*
7 *un término cierto bona fide o para un proyecto o una obra cierta bona fide, toda separación,*
8 *terminación cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o*
9 *la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa*
10 *regido por esta Ley.”*

11 Sección 11. – Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
12 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

20 **(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente,**
21 **ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con**
22 **normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta**

1 de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables
2 requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

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

6 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En
7 aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o
8 planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de
9 estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa
10 causa para el despido a tenor con este Artículo.

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

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

18 No se considerará justa causa para el despido de un empleado la
19 colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su
20 patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o
21 legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter
22 difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley.

1 **En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de**
2 **cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata**
3 **restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los**
4 **salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un**
5 **tribunal ordene la reposición en el empleo.]**

6 *Artículo 2. – Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un*
7 *establecimiento:*

8 *(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.*

9 *(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo*
10 *tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce*
11 *o maneja por el establecimiento.*

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

15 *(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En*
16 *aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre*
17 *total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde*
18 *labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.*

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

1 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el
2 volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el
3 despido.

4 No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del
5 patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.
6 Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o
7 expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, ante cualquier foro
8 administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico; cuando dichas expresiones no sean de
9 carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En
10 este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra
11 adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a
12 que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde
13 la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.”

14 Sección 12. – Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
15 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

16 **“[Artículo 3.-En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las**
17 **razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono**
18 **estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más**
19 **antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de**
20 **menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que**
21 **puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los**
22 **empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su**

1 cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o
2 similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y
3 dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de
4 antigüedad en la reposición. No obstante, al momento del despido como en la
5 nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente
6 a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o
7 historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar
8 a base de dichos criterios.]

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

20 *Disponiéndose que:*

21 *(a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas*
22 *en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo anterior en empresas que tienen varias oficinas,*

1 *fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los*
2 *empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas*
3 *unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de*
4 *personal, la antigüedad de los empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la*
5 *reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la*
6 *oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.*

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

13 Sección 13. – Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
14 según enmendada.

15 Sección 14. – Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
16 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

1 **imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en**
2 **categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.**

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

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

16 *Artículo 5. - A los efectos de esta Ley, se entenderá por despido, además de la*
17 *cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3)*
18 *meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del*
19 *empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales*
20 *como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el*
21 *salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de*
22 *palabra."*

1 Sección 15. – Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
2 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

3 **“[Artículo 7.-La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por**
4 **cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base**
5 **del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier**
6 **periodo de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año**
7 **inmediatamente anterior al despido.]**

8 *Artículo 7. - La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía*
9 *sin justa causa provista en el Artículo 1 de esta Ley se computará a base del mayor número*
10 *de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta (30) días*
11 *naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido. En los casos de*
12 *despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, se considerará*
13 *como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la*
14 *liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus*
15 *empleados. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación*
16 *y la indemnización progresiva dispuesta en el Artículo 1 de esta Ley.”*

17 Sección 16. – Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
18 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

19 **“[Artículo 8.-Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y**
20 **profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del**
21 **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio**
22 **automático de doce (12) meses. El resto de los trabajadores que sean empleados,**

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

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

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

18 Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a
19 través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente
20 mediante un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en
21 particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un

1 **máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las**
2 **mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero.**

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

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

20 *Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida*
21 *del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá*

1 todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo
2 determinado.

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

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

10 Sección 17. - Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
11 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

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

7 *Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la*
8 *indemnización a que tiene derecho conforme a esta Ley."*

9 Sección 18. - Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
10 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

11 **"[Artículo 10.-No se hará deducción o retención alguna sobre la indemnización**
12 **dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas**
13 **por leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América.]**

14 *Artículo 10 - No se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización*
15 *dispuesta por el Artículo 1 de esta Ley, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto*
16 *total de la misma al empleado. Aquella compensación entregada a un obrero por concepto de*
17 *liquidación o cierre de negocios, o programas empresariales para compartir ganancias con los*
18 *empleados cuando el despido de éste se fundamente en las razones expuestas en los incisos*
19 *(d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos,*
20 *pero podrá incluir aquellos otros descuentos acordados por el patrono y el empleado."*

21 Sección 19. - Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
22 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

1 “[Artículo 11.-

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

12 *Artículo 11 –*

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

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

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

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

18 *(b) En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con*
19 *anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda.*
20 *Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las*
21 *circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa*
22 *causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10) días, el patrono*

1 *demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación*
2 *total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de*
3 *abogado que nunca será menor del quince (15) por ciento del total de la compensación o cien*
4 *dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para*
5 *cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se*
6 *dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que,*
7 *a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de*
8 *bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el*
9 *tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza."*

10 Sección 20. - Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
11 según enmendada, para que lea como sigue:

12 **"[Artículo 12.-**

13 **Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año**
14 **a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos**
15 **realizados previos a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y**
16 **Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en**
17 **vigor.]**

18 *Artículo 12 - Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de tres (3)*
19 *años a partir de la fecha efectiva del despido mismo."*

20 Sección 21. - Se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935,
21 según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

12 (2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar
13 dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición, y

14 (3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado
15 solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está
16 vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba
17 vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los
18 treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.)

19 Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este artículo vendrá
20 obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho
21 obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le
22 responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o

1 **empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente**
2 **reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o**
3 **mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en la Ley**
4 **Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.]**

5 *Artículo 5-A. - En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las*
6 *disposiciones de esta Ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el*
7 *obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a*
8 *las siguientes condicionen:*

9 *(1) que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro*
10 *del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere*
11 *dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de*
12 *transcurridos doce meses desde la fecha del accidente;*

13 *(2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho*
14 *empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición; y*

15 *(3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su*
16 *reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro*
17 *obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto*
18 *por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el*
19 *requerimiento de reposición).*

20 *Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este artículo vendrá obligado a pagar*
21 *al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere*
22 *devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que*

1 *le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la*
2 *correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o*
3 *mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en la Ley núm. 2 de 17 de*
4 *octubre de 1961."*

5 Sección 22. - Se enmienda el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de
6 junio de 1968, según enmendada, para que lea como sigue:

7 "Sección 3.-

8 (a)...

9 ...

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

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

20 (1) *Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término*
21 *de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y*

1 *cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la*
2 *fecha de comienzo de la incapacidad;*

3 (2)...”

4 Sección 23. - Se enmienda la Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6 “[Artículo 3.-

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

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

15 *Artículo 3.-*

16 *Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos precedentes fueron*
17 *cometidos en violación de esta ley, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa.*
18 *Esta presunción será de carácter controvertible.*

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

1 *El patrono deberá realizar los ajustes o acomodados razonables necesarios en el lugar de*
2 *trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez este haya sido avisado*
3 *sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como*
4 *una conducta discriminatoria.”*

5 Sección 24. - Separabilidad

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

- 1 Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de
- 2 separabilidad que el Tribunal pueda hacer.
- 3 Sección 25. - Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.