



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

19 de enero de 2024

Hon. José Luis Dalmau Santiago
Presidente
Senado de Puerto Rico

RECIBIDO ENE19'24PM2:34

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

Estimado señor Presidente:

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó recientemente el Proyecto de la Cámara 1422 (en adelante P. de la C. 1422), cuyo título lee:

"Para añadir un nuevo Artículo 2.12 y reenumerar los actuales Artículos 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20 y 2.21 como los Artículos 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21 y 2.22, respectivamente, de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", a los fines de requerir a todo patrono suministrar una copia del contrato de empleo firmado por ambas partes a cada empleado o empleada; para enmendar el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico", a los fines de estatuir el requisito de que todo patrono suministre una copia del talonario de pago a cada empleado o empleada, disponer sobre el periodo de alimentos; y para otros fines relacionados."

Este proyecto en principio parece ser uno loable y positivo. Sin embargo, los asuntos que persigue la presente legislación ya se encuentran atendidos por diversas leyes, lo que impide que imparta mi firma al Proyecto de Ley.

Los asuntos que al presente se encuentran atendidos y por los que no resultan necesarias las enmiendas que se pretenden introducir son los siguientes:

- Las disposiciones sobre los contratos de empleo permiten que las partes concierten acuerdos de trabajo sin requisitos de forma prescindibles ni



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

procesos burocráticos y con sujeción a los requisitos de cualquier contrato ordinario. Después de todo, un contrato de empleo es el surgimiento de una relación económica entre dos personas. En ese sentido, considero que los requisitos de forma actuales protegen adecuadamente los intereses de las partes y preservan su autonomía sin necesidad de intromisión del Estado, el cual tiene el deber de intervenir cuando no exista un consentimiento válido, objeto, o causa lícita para el contrato de trabajo y cuando el acuerdo transgreda la ley, la moral o el orden público.

- La enmienda al Artículo 11 de la Ley Núm. 379 para disponer la obligación de suministrar talonarios a los empleados es un asunto que es atendido en el presente por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley de Pago de Salarios, que expresamente establece la obligación del patrono de entregar a los empleados un talonario de pago. Asimismo, el Reglamento del DTRH Núm. 9017 de 4 de abril de 2018, "Reglamento para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico" dispone en su Artículo XV la obligación de todo patrono de suministrar un talonario de pago a cada persona que emplea.

Por las razones antes expuestas, me veo obligado a impartir un veto expreso al P. de la C. 1422.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pierluisi".

(P. de la C. 1422)

LEY

Para añadir un nuevo Artículo 2.12 y reenumerar los actuales Artículos 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20 y 2.21 como los Artículos 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21 y 2.22, respectivamente, de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de requerir a todo patrono suministrar una copia del contrato de empleo firmado por ambas partes a cada empleado o empleada; para enmendar el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, a los fines de estatuir el requisito de que todo patrono suministre una copia del talonario de pago a cada empleado o empleada, disponer sobre el periodo de alimentos; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según un estudio del Centro para la Integridad Pública sobre las violaciones del salario mínimo y las horas extras del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, tan solo en 2019, la agencia amonestó a unos 8,500 empleadores por retener aproximadamente \$287 millones de dólares que le correspondían a sus trabajadores y trabajadoras. Es alarmante esta cifra y lo es aún más la deficiente legislación al respecto y las pocas repercusiones por infringir la ley, incluso cuando se hace de forma reiterada e intencionada. Esta problemática, conocida como “wage theft” o “robo salarial”, consiste de una variedad de infracciones que desembocan en que las y los trabajadores no reciban los salarios acordados contractualmente.¹ Los diferentes tipos de robos salariales pueden ir desde devengar salario menor al salario mínimo, no pagar horas extra, retención de propinas, tareas fuera de horario laboral, modificar la hora de comienzo y salida de un trabajo para pagar menos del total del tiempo trabajado, hasta clasificación errónea de una empleada o empleado como contratista independiente, entre otros. Un factor contribuyente a que estas infracciones se susciten y no se remedien es el desconocimiento de los empleados y las empleadas de los términos de su contrato de empleo y del desglose de su compensación, incluyendo compensación regular, beneficios marginales y deducciones requeridas por ley. Dichas infracciones perjudican grandemente la seguridad económica de la clase trabajadora, privándoles de ingresos a los que tienen derecho y disminuyendo su sustento familiar. Como consecuencia, las familias se ven obligadas a vivir en condiciones inferiores a las merecidas por su labor.

¹ A. Fernández & J. Yerardi, *Ripping Off Workers without Consequences*, The Center for Public Integrity, <https://publicintegrity.org/inequality-poverty-opportunity/workers-rights/cheated-at-work/ripping-off-workers-with-no-consequences/>.

Una herramienta básica para reclamar los acuerdos legalmente establecidos es proporcionar acceso oportuno al contrato de empleo y al talonario de pago. Sin embargo, actualmente los trabajadores y trabajadoras se encuentran en un estado de indefensión, ya que su patrono no tiene una obligación expresa en ley de proporcionar el contrato de empleo. Aunque parecería tratarse una obligación básica e inherente a una relación contractual, la ausencia de un mandato en ley a esos efectos ha provocado denegatorias por parte de patronos, según peticiones de asesoría registradas por la entidad Ayuda Legal PR. Por otro lado, aunque el Reglamento para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos dispone la obligación de todo patrono de suministrar los talonarios de pago a cada persona que emplea, de igual forma se debe estipular expresamente por ley con la intención de que se haga constar el derecho de la clase trabajadora puertorriqueña a recibir esta información indispensable para hacer valer las protecciones laborales que les cobijan. Así las cosas, la presente Ley enmienda la Ley 4-2017 y la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 para disponer expresamente la obligación del patrono de entregar una copia del contrato de empleo a las personas que emplea, así como los talonarios de pago que correspondan por cada periodo trabajado.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se añade un nuevo Artículo 2.12 a la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que lea como sigue:

“Artículo 2.12 – Copia de Contrato de Empleo

Todo empleador o compañía empleadora que emplee por medio de contrato escrito está obligada a suministrar a cada empleado y empleada una copia del mismo, quedando un documento en poder de cada parte. Dicho documento consta de una copia, física o electrónica, del contrato original. Su contenido debe ser exacto al original y debidamente firmado por ambas partes, entiéndase por el empleado o la empleada y el empleador. Todo empleador o compañía empleadora debe hacer entrega de la copia del contrato de empleo en un plazo de quince (15) días calendario desde el inicio de la prestación de servicios, o un plazo de cinco (5) días calendario desde el inicio de la prestación de servicios si se trata de un contrato por obra, o servicio de duración inferior a treinta (30) días. En caso de incumplimiento a alguna de estas disposiciones todo patrono o compañía empleadora está sujeta a ser sancionada con una multa. Toda infracción a las disposiciones de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) por cada violación. El Secretario o la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá, por reglamento, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.”

Artículo 2.-Se reenumeran los actuales Artículos 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20 y 2.21 de la Ley 4-2017 como los Artículos 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21 y 2.22, respectivamente.

Artículo 3.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 11. – Horas de Trabajo – Fijación de aviso sobre horas de trabajo

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

Todo patrono está en la obligación de suministrar a cada empleado y empleada un talonario de pago que contenga la siguiente información detallada; puesto que ocupa, fecha y periodo de trabajo comprendido por el pago, total de horas regulares y extraordinarias, salario devengado por concepto de horas, adiciones y deducciones indicando el concepto por el cual se hacen, y cantidad neta recibida por el empleado o la empleada. El patrono deberá hacer disponible en un plazo de cinco (5) días calendario posteriores al pago efectuado el talonario de pago a través de algún método que garantice su recibo bien sea físico o electrónico. En caso de incumplimiento a alguna de estas disposiciones todo patrono o compañía empleadora está sujeta a ser sancionada con una multa. Toda infracción a las disposiciones de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) por cada violación. El Secretario o la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá, por reglamento, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.

El patrono que requiera o permita a un empleado o empleada trabajar por un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar alimentos tendrá que pagar al empleado o empleada el tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. En el caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado o empleada, podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono, y sin la intervención del Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.

El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Se podrá disfrutar del periodo de tomar alimentos entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo mediante acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono.

Un patrono no podrá emplear a un empleado o empleada por un periodo de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado o empleada un segundo periodo de descanso para tomar alimentos. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado o empleada y exista un acuerdo escrito entre el empleado o empleada y el patrono.

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

Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos serán válidas mientras tengan el consentimiento del empleado o empleada y su patrono. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.

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

Artículo 4.-Separabilidad

Si cualquier parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tales efectos dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la

parte específica de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en las que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Artículo 5.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.