



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

4 de marzo de 2022

Hon. José Luis Dalmau Santiago
Presidente
Senado de Puerto Rico

RECEIVED GOVERNOR PIERLUISI
RECIBIDO GOB. PIERLUISI
MAR 23 11:35

Re: Proyecto de la Cámara 3 (Conferencia)

Estimado señor Presidente Dalmau Santiago:

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó recientemente el **P. de la C. 3 (Conferencia)**, cuyo título dispone:

Para enmendar los Artículos 2.3, 2.12, 2.18 y 2.21, eliminar el Artículo 2.13, de la Ley 4-2017, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 6, 8, 10, 11, 14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1, 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 3, los incisos (a), (d), (k) y (q) del Artículo 4, así como el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11 y 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

Este proyecto en principio, parece ser uno loable y positivo. Sin embargo, se ha tornado en una pieza legislativa defectuosa por errores de redacción y por incluir áreas conflictivas. Por ello, luego de estudiar y analizar la versión del P. de la C. 3 que nos ha sido remitida para la firma, me veo impedido de firmarla.



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

Destaco que, mediante comunicaciones de 31 de octubre y 1 de diciembre de 2021, y de 5 de enero de 2022, les manifesté la necesidad de buscar el consenso para poder refrendar el Proyecto de la Cámara 3. Manifesté áreas de la legislación propuesta en las que estaba de acuerdo y expresé que, de la medida ser llevada a votación en el Senado, tal y como fue aprobada por la Cámara, no podría contar con mi aval. Aun cuando la Cámara de Representantes logró consenso para: (1) establecer un periodo probatorio uniforme de seis (6) meses para empleados exentos y no exentos; (2) para uniformar en setecientas (700) horas trabajadas el requisito aplicable a los empleados de la empresa privada para tener derecho al pago del bono de navidad; (3) para fijar nuevamente en ciento quince (115) horas al mes de trabajo, como requisito para poder acumular licencia por vacaciones; y que dicha acumulación sea a razón de 1 ¼ días por cada mes trabajado, el proyecto de ley no fue revisado, por lo que aun contiene lenguaje perjudicial para los derechos de los trabajadores.

Entre el lenguaje que consideramos defectuoso se encuentran los siguientes puntos:

- En perjuicio de los trabajadores, el proyecto pretende enmendar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico", al eliminar el lenguaje que establece el derecho de los trabajadores para entablar acciones civiles en los casos en que los patronos no compensen las horas regulares y horas extras de trabajo conforme a la Ley. También propone la eliminación del lenguaje que establece el derecho de los empleados a reclamar en estas acciones las cantidades no pagadas, así como a una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, y las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento. De igual forma, se elimina el lenguaje que establece la facultad del Secretario del Trabajo para intervenir a favor de los trabajadores en controversias salariales bajo las disposiciones de este estatuto.
- Este proyecto deroga el Art. 2.13 de la Ley 4-2017, cambiando de manera permanente la hermenéutica actual de interpretar las normas laborales locales en armonía con el derecho federal. Esto significaría que nos colocamos en una posición anacrónica para poder atemperar nuestros

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials "PR" or similar, located to the left of the second bullet point.



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

estatutos a las normativas federales aplicables a este importantísimo tema.

- El texto del informe de comité de conferencias contiene errores de redacción que pueden crear resultados incongruentes al momento de aplicar el propósito que persigue. Claro ejemplo de esto ocurre con las enmiendas propuestas a la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada", las cuales trastocan la forma en que se computa el pago.
- Modifica la forma en que se paga el tiempo extra en los casos en que el patrono y el empleado llegan a un acuerdo para trabajar una jornada semanal de cuarenta (40) horas con jornadas de diez (10) horas diarias. De igual forma, crea una compensación especial de tiempo extra para estudiantes, pagando a razón de tiempo doble las horas trabajadas durante el día de descanso. Bajo estas circunstancias, el empleado que no estudia y trabaja en su día de descanso cobra a razón de tiempo y medio por hora trabajada, mientras el que estudia lo cobra a razón de tiempo doble. Este tipo de disposición crea una clasificación irrazonable entre los mismos trabajadores y le impone una carga económica adicional a la empresa por condiciones no relacionadas a sus operaciones. De igual forma, desalienta la contratación de nuestros jóvenes, quienes son en su mayoría quienes formarían parte de esta nueva clasificación.
- La vigencia inmediata de la ley no permite que los patronos ajusten sus sistemas, computen el impacto de las disposiciones del proyecto y puedan prepararse para poner en vigor los mandatos de la ley propuesta.

Bajo estas circunstancias, le solicité a la Cámara de Representantes de Puerto Rico que llevara a votación, a la mayor brevedad posible, una petición para que, junto al consentimiento del Senado, esta medida fuera devuelta ante la Asamblea Legislativa. De esa manera, se podrá asegurar que el proyecto de ley esté libre de errores de redacción, de trámite, derogaciones tácitas y lenguaje nocivo para los trabajadores puertorriqueños. Según solicitado, la Cámara actuó con agilidad. No obstante, el Senado rehusó actuar.



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

En vista de todo lo anterior, y siendo las disposiciones que he citado anteriormente impedimento para poder convertir en ley el P. de la C. 3, les comunico que he impartido un veto expreso a este proyecto de ley.

Atentamente,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Pierluisi".

(P. de la C. 3)
(Conferencia)

LEY

Para enmendar los Artículos 2.3, 2.12, 2.18 y 2.21, eliminar el Artículo 2.13, de la Ley 4-2017, mejor conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar los Artículos 4, 6, 8, 10, 11, 14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1, 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 3, los incisos (a), (d), (k) y (q) del Artículo 4, así como el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11 y 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente, según el trabajo asalariado se generalizó como forma de organizar la producción, los trabajadores y trabajadoras estuvieron sujetos y sujetas a condiciones inhumanas dentro y fuera del taller, jornadas de diez, doce y más horas, que impedían reponer las fuerzas, minaban la salud y propiciaban accidentes. Trabajo infantil y salarios de miseria que no daban para cubrir las necesidades más elementales. Condiciones inseguras en el empleo y falta de protección o compensación ante accidentes en el trabajo, la precariedad en la contratación y el despido; la ausencia de derecho a vacaciones o licencias por enfermedad, entre muchas otras que han sido ampliamente documentadas y descritas por una larga serie de historiadores(as) y cronistas.

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

alargar las jornadas y eliminar cualquier protección de los trabajadores y trabajadoras que se interponga en la aspiración a reducir los costos.

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

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

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, las protecciones reconocidas a nuestra clase trabajadora, el sector más vulnerable dentro de la relación patrono-empleado(a). Específicamente, este mandato establece que: “[s]e reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de lo que se disponga por ley.”. De igual forma, nuestra Carta Magna valida el derecho de los empleados y empleadas privados(as) y los empleados y empleadas públicos(as) adscritos(as) a las agencias e instrumentalidades que funcionen como empresas o negocios privados, a organizarse y negociar colectivamente, ejercer su derecho a la huelga y utilizar otras actividades legales concertadas para alcanzar mejores condiciones de empleo. En este contexto, la propia Constitución reconoce la facultad de esta Asamblea Legislativa de ampliar estas garantías basado en su autoridad para “aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del Pueblo”, dado a que los derechos enumerados en nuestra Constitución no deben ser interpretados restrictivamente ni supondrán la exclusión de otras protecciones.

Globalmente, las luchas de los trabajadores y trabajadoras lograron el reconocimiento de importantes derechos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por prácticamente todos los gobiernos del mundo en 1948. Dicha declaración establece que toda persona tiene “derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Artículo 23); a “igual salario por trabajo igual” y a “una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Artículo 23); a “un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (Artículo 25); “al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Artículo 24); a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten (Artículo 27). Reconoce igualmente que toda persona tiene “derecho fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Artículo 23).

Sin embargo, la pasada Asamblea Legislativa adoptó una política pública punitiva, centrada en menoscabar los derechos de la clase obrera como la principal estrategia gubernamental para promover la creación de empleos. Esto significa que, ante la incapacidad del Estado para promover un clima adecuado de inversión, reducir los costos operacionales para hacer negocios y simplificar la estructura existente para la concesión de permisos, la respuesta fue penalizar al sector más vulnerable dentro de la estructura laboral: los trabajadores y trabajadoras.

El ejemplo más significativo se suscitó mediante la aprobación de la Ley 4-2017, denominada como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, un estatuto que se caracterizó por empobrecer las condiciones laborales en el sector privado. Acorde con su Exposición de Motivos, la nueva estructura legal instaurada mediante este mandato pretendió “*crear una política clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas*”. Sin embargo, la fórmula para convertir a Puerto Rico en “una jurisdicción más atractiva” se centró exclusivamente en persuadir a los patronos en crear más empleos, dentro de una estructura reducida de derechos, protecciones y beneficios marginales.

Precisamente, esta Ley utilizó el Índice de Competitividad *Global del World Economic Forum*, para justificar su aprobación, un estudio estructurado conforme a la percepción de los (las) empresarios(as) consultados(as). Esta publicación establece que

“las regulaciones laborales restrictivas” forman parte de los principales impedimentos para convertir a Puerto Rico en una jurisdicción más atractiva para la inversión. Además, señalaron *“la burocracia gubernamental ineficiente”*, *“las regulaciones fiscales (impuestos)”*, *“las tasas de los impuestos”* y *“el acceso a la financiación”*. Sin embargo, la Asamblea Legislativa obvió estos cuatro (4) factores y se centró en promover una nefasta política pública que nos legó una clase trabajadora empobrecida, sujeta a condiciones de empleo onerosas y poco competitivas, dentro de un sistema gubernamental burocrático e ineficiente.

“En tiempos de crisis económica las reformas laborales han probado ser de carácter regresivo. Las medidas de austeridad precarizan las condiciones y términos de empleo de la clase trabajadora. Dichas prácticas constituyen formas de violencia institucional y generan una mayor desigualdad, inequidad e injusticia. Un marco jurídico regresivo tiende a afectar adversamente: la calidad de vida y el bienestar, la retención de la fuerza de trabajo, la desmotivación y la generación de dificultades asociadas al desempeño laboral y organizacional... en Puerto Rico no todas las personas tienen acceso al trabajo y mucho menos a un trabajo decente. La libre selección del trabajo ocurre en un contexto de limitada oferta de empleos y altas tasas de emigración ante una escasa compensación”. Dr. Morales Cortés, *Comentario a la Reforma Laboral 2017, Políticas Laborales Regresivas: Un atentado a la Calidad de Vida y al Bienestar de los Trabajadores*, página 115.

Por ejemplo, una de las principales protecciones reconocidas a la clase obrera corresponde a la existencia de un periodo probatorio, donde el patrono determina la idoneidad del empleado o empleada para ejercer determinadas funciones. De esta forma, el empleado o empleada asume sus nuevas responsabilidades e inicia un periodo de evaluación, en preparación para obtener certeza sobre su permanencia en la empresa.

“La legislación laboral vigente en Puerto Rico permite que un patrono contrate a una persona como empleado regular pero sujeto al cumplimiento de un periodo probatorio que le permita al patrono evaluar el trabajo de dicha persona. De esta manera, si durante el periodo probatorio la persona contratada no se desempeña satisfactoriamente, al finalizar el mismo, el patrono puede prescindir de sus servicios sin tener que indemnizarle. Incluso, durante el transcurso del periodo probatorio, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo si el empleado incumple con sus labores... Si, cuando venza el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 D.P.R. 937, pág. 30 (2011).

Anterior a esta revisión, el término máximo aplicable para un periodo probatorio podía extenderse por un máximo de tres (3) meses. Sin embargo, este estatuto permitía una extensión por un periodo de seis (6) meses para casos excepcionales, cuando mediara una autorización por escrito del (de la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La reforma realizada elevó este periodo a nueve (9) meses, sin ningún escrutinio o consideración, basado en una política pública insensible que sumergió a la clase trabajadora en un periodo excesivo de espera matizado por la incertidumbre e inestabilidad.

El siguiente cambio realizado se centró en la figura de la indemnización por despido injustificado, donde se estableció una nueva fórmula para computar la compensación.

“Nuestra normativa laboral sobre despido injustificado sólo es aplicable a los empleados del sector privado... a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están con tratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración; y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. Esta ley, igual que sus estatutos predecesores, no prohíbe de forma absoluta el despido de los empleados... el estatuto evita que un patrono despida a un empleado sin causa justificada; le impone al patrono responsabilidad económica por despedir sin justa causa a un empleado y le provee al trabajador una indemnización que le permita subsistir, mientras encuentra un nuevo empleo... Esa es su penalidad por despedir a un obrero sin justa causa. La finalidad de este tipo de compensación se puede analizar desde dos perspectivas. Por un lado, la indemnización por mesada tiene el propósito de compensar el daño causado al obrero al habersele despojado del modo de subsistencia. En ese sentido, la indemnización por mesada sustituye la pérdida del empleo. Mientras, la indemnización progresiva, que también se recibe en sustitución del empleo, tiene el doble objetivo de reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle a éste una ayuda en lo que consigue otro trabajo... este tipo de indemnización persigue reparar los daños que le ha ocasionado al empleado el quedarse sin trabajo a causa de un despido injustificado, de forma que se le pueda brindar un remedio reparador”. Orsini García v. Secretario de Hacienda, 2009 TSPR 190, p. 18-19.

El cambio realizado limitó la compensación a un máximo de nueve (9) meses de sueldo. Esta reformulación contrasta con la estructura de compensación vigente con anterioridad a la reforma. La misma estaba constituida por:

1. dos (2) meses de sueldo si el despido ocurría dentro de los primeros cinco (5) años de servicio;
2. tres (3) meses de sueldo si el despido ocurría luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio;

3. seis (6) meses de sueldo si el despido ocurría luego de los quince (15) años de servicio.

Además, reconocía una indemnización progresiva equivalente a:

1. una (1) semana de sueldo por cada año de servicio, si el despido ocurría dentro de los primeros cinco (5) años de servicio;
2. dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurría luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio;
3. tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Esta reformulación representa una doble penalidad. Por un lado, el patrono ejerce su autoridad para privar a un(a) trabajador(a) de su fuente de ingresos, sin una razón justificada en derecho. Además, el Estado limita sus posibilidades de subsistencia coartando sus oportunidades para recibir una compensación adecuada por los daños experimentados.

Esta determinación contrasta con el historial legislativo de la Ley Núm. 80, *supra*, un estatuto que hasta ese momento solo había sido revisado para ampliar las salvaguardas para compensar este tipo de despido. Por ejemplo, la Ley Núm. 234 de 17 de septiembre de 1996, aumentó la mesada aplicable para indemnizar el abrupto cese de funciones de un empleado o empleada. De igual forma, en el año 2005 se duplicó el pago de la mesada y se estableció un pago escalonado, según los años de servicio, por la indemnización progresiva. Sin embargo, esta tendencia protectora culminó con la aprobación de la reforma laboral de 2017.

El siguiente cambio realizado corresponde a la normativa aplicable para acumular licencias por vacaciones y enfermedad. La estructura legal anterior codificada en el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 1988, según emendada, establecía que estos(as) trabajadores(as) acumularían vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Solamente se requería que el empleado o empleada trabajara un mínimo de ciento quince (115) horas en el mes.

La nueva estructura elevó el mínimo de horas requeridas a ciento treinta (130) en el mes. Además, impuso una nueva estructura para poder acumular licencias por vacaciones, conforme a la siguiente secuencia:

1. medio día al mes durante el primer año de servicio.
2. tres cuartos de un día al mes después de cumplir un año de servicio hasta alcanzar cinco años.
3. un día al mes después de cumplir cinco años de servicio hasta alcanzar quince años.

4. un día y un cuarto después de cumplir más de 15 años de servicio.

Por lo tanto, el empleado o empleada cobijado(a) por esta reforma laboral debe permanecer quince (15) años en su empleo para poder acumular la misma cantidad de días al mes aplicable a la estructura legal derogada.

De igual forma, la Ley Núm. 4, supra, redujo los términos prescriptivos para que los(as) trabajadores(as) puedan reclamar cualquier incumplimiento relacionado con un contrato de empleo y eliminó del texto en la Ley para poder categorizar un despido como injustificado. En definitiva, el resultado neto de este estatuto ha sido sumamente dañino para la estabilidad y protección de nuestros(as) trabajadores y trabajadoras.

Esta Asamblea Legislativa se reafirma en una política pública que reconozca:

- (1) La necesidad fundamental del pueblo de Puerto Rico de alcanzar el máximo desarrollo de su producción a fin de establecer los niveles más altos de vida posibles para su población. Es la obligación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptar aquellas medidas que conduzcan al desarrollo máximo de esa producción y que eliminen la amenaza de que pueda sobrevenir el día en que por el crecimiento continuo de la población y la imposibilidad de mantener un aumento equivalente en la producción tenga el pueblo que confrontar una catástrofe irremediable; y es el propósito del Gobierno desarrollar y mantener tal producción mediante la comprensión y educación de todos los elementos que integran el pueblo respecto a la necesidad fundamental de elevar la producción hasta su máximo, de distribuir esa producción tan equitativamente como sea posible; y es asimismo el propósito del Gobierno desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, en tal forma que pueda resolverse el problema básico de la necesidad de una producción máxima.
- (2) Paz industrial, salarios adecuados y seguros para los(as) empleados(as), así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende de que las relaciones entre patronos y empleados(as) sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero(a)-patronales.
- (3) A través de la negociación colectiva deben fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados(as) tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos(as) mismos(as) escogidas.

- (4) Eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz e imparcial que implante esa política.
- (5) Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, son instrumentos para promover la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de esta Ley.

Por lo tanto, la propuesta ante nuestra consideración revierte los daños ocasionados por esta nefasta reforma laboral de 2017, conforme a un plan de trabajo basado en dos áreas prioritarias: (1) restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a los empleados y empleadas pertenecientes a la empresa privada y (2) reclamar que esta Asamblea Legislativa ejercite su poder investigativo, para indagar sobre las condiciones de empleo prevalecientes en Puerto Rico y proponga nuevas protecciones en beneficio de la clase obrera.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se enmienda el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, para que lea como sigue:

“Artículo 2.3.-Contratista Independiente. Contratista independiente significará únicamente aquella persona que:

- (a) Posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;
- (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
- (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;
- (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y
- (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:
 - (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por

parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.

- (2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.
- (3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado.
- (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados.
- (5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:
 - (i) La compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;
 - (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y
 - (iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

Los términos incluidos en este Artículo no excluirán ningún otro comprensivo de actividades agrícolas, industriales o comerciales.”

Sección 2.-Se enmienda el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017 para que lea como sigue:

“Artículo 2.12 – Interpretación: Disposiciones ambiguas.

De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada.”

Sección 3.-Se elimina el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017.

Sección 4.-Se enmienda el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, para que lea como sigue:

“Artículo 2.18.-Prescripción. Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescribirán a los tres (3) años, contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo.”

Sección 5.-Se enmienda el Artículo 2.21 de la Ley 4-2017, para que lea como sigue:

“Artículo 2.21.-Informes periódicos a la Asamblea Legislativa. El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a someter informes cada tres (3) meses a la Secretaría de ambos cuerpos que componen la Asamblea Legislativa con relación a la aplicación de esta Ley.”

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

“Artículo 4.-Son horas extra de trabajo:

- (a) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier periodo de veinticuatro (24) horas.
- (b) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana.
- (c) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extra por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.
- (d) Las horas que un empleado o empleada trabaja en exceso del máximo de horas de labor al día que cualquier organismo competente haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión.
- (e) Las horas que el empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

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

“Artículo 6.-Las normas y requisitos para el pago de horas extra serán las siguientes:

- (a) ...
- (b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado o empleada y el patrono, el cual permitirá que el empleado o empleada complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón del doble del tipo de salario convenido para las horas regulares.
- (c) ...
- (d) ...
- (e) ...”

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

“Artículo 8. Horas de Trabajo – Solicitud de Cambio de Horario.

Un empleado o empleada podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado o empleada tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

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

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

Las disposiciones de esta Sección solamente serán aplicables a empleados o empleadas que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan

trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor. Si el empleado trabaja por un salario semanal, el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana.”

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

“Artículo 10. Horas de Trabajo - Reclamaciones de empleados o empleadas; daños; transacción; intervención de mediadores.

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado o empleada por razón de este negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo según dispuesto en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe de los daños que el acto haya causado al empleado o empleada y, de demostrarse que el patrono incurrió en dicha conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado o empleada, se podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Para determinar la cantidad que deba imponerse como daño punitivo se tomará en consideración, entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuán reprehensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador o la trabajadora y que cese y desista del acto de que se trate.”

Sección 10.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada, 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 o 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.

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 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. Disponiéndose, que podrá disfrutarse 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 periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado o empleada será 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 otros autorizados por el Secretario 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 del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, las demás disposiciones de esta Sección 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 adquiriera 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, disponiéndose que 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.

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

Sección 11.-Se enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 14.-Horas de Trabajo - Reglamentación por el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.

El(La) Secretario(a) del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios para el mejor cumplimiento de esta Ley. Tales reglas y reglamentos deberán promulgarse en un término no mayor de noventa (90) días a partir de la aprobación de esta Ley.”

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

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

- (1) “Empleado” incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra "empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por cualquier organismo competente, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.
- (2) “Patrono” incluye a toda persona natural o jurídica de cualquier índole que opere con ánimo de lucro o sin él y a toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica o ejerza autoridad en nombre suyo.
- (3) “Emplear” incluye el tolerar o permitir que se trabaje.
- (4) “Salario” incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria.
- (5) “Ocupación” incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un empleado realice para su patrono.

- (6) “Establecimiento” - incluye todo edificio, casa, fábrica, taller, finca, estancia, tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se ejecuta una obra, realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.
- (7) “Contrato de trabajo.” significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria. Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del patrono pagar el salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que suele pagarse por trabajos similares.
- (8) “Agentes viajeros.” significa aquellos empleados que ejercen las funciones de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en la distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.
- (9) “Vendedores ambulantes.” son aquellos empleados que se dedican a la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de trabajo por realizar tales actividades fuera del establecimiento del patrono.

Los términos incluidos en esta Sección no excluirán ningún otro comprensivo de actividades agrícolas, industriales o comerciales.

- (10) “Propina” significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos.
- (11) “Cargos por servicios” significa cualquier cantidad de dinero añadida a una cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en todo o en parte a los empleados. También incluye los cargos negociados entre un establecimiento y un cliente.”

Sección 13.-Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según emendada, para que lea como sigue:

“Sección 1.-Todo empleado o empleada de cualquier establecimiento comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo. A los efectos de esta Ley se entenderá por día de descanso un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.”

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

“Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado o empleada trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo salarial igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. No obstante, si el empleado o empleada que trabaja durante el día de descanso es estudiante, el patrono deberá pagarle un tipo salarial igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. Para efectos de esta Sección, se considerará estudiante toda persona matriculada en un sistema de educación superior, educación universitaria y cualquier educación de posgrado. Disponiéndose que los empleados o empleadas con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los mismos.”

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

“Sección 5.-A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado o empleada a cualquier persona empleada, obrera, dependiente, trabajadora, jornalera o persona que preste servicio para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No se entenderá por empleado o empleada, sin embargo, a los(las) profesionales, ejecutivos(as) y administradores(as).”

Sección 16.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 3 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-Industrias que otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.

(a) ...

(b) Aquel empleado o empleada que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que por Ley

tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despidiera, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado o empleada, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo o una empleada nueva para que sus derechos laborales sean menores a los que disfrutaba con anterioridad a la aprobación de una ley posterior. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o empleada. En aquellos casos donde el(la) adjudicador(a) de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado o empleada, podrá a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).”

(c) ...”

Sección 17.-Se enmiendan los incisos (a), (d), (k) y (q) del Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

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

- (a) Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los(as) enumerados en el Artículos 6 de esta Ley, que trabajen no menos de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día por mes. Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 6 de esta Ley que trabajen no menos ciento quince (115) horas al mes tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1 ¼) de día por cada mes.

No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados y empleadas no exceda de quince (15), la

acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes. Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados y empleadas no exceda de quince (15) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede quince (15) empleados y empleadas durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendario consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados y empleadas de estos patronos será de un (1) día por cada mes.

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

- (b) ...
- (c) ...
- (d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado o empleada en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados o empleadas que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

En aquellos casos en que el(la) empleado o empleada devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados o empleadas todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base de la combinación de las propinas, los cargos por servicios y el salario mínimo legal o el salario regular por hora, lo que sea mayor. El cómputo para este pago se hará dividiendo el total recibido por propinas y cargos por servicio entre el número de horas trabajadas durante el año y se le sumará al salario mínimo legal o al salario regular por hora, el que sea mayor. La suma que resulte será la base para el pago de las licencias.

- (e) ...
- (f) ...
- (g) ...
- (h) ...

- (i) ...
- (j) ...
- (k) A solicitud escrita del empleado o empleada, el patrono podrá permitir la liquidación parcial o total de la licencia por vacaciones acumulada.
- (l) ...
- (m) ...
- (n) ...
- (o) ...
- (p) ...
- (q) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad o la licencia especial por emergencia dispuesta en este Artículo, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos. Esta disposición no limitará que un patrono pueda establecer programas de incentivos por asistencia a sus empleados conforme a sus necesidades operacionales."

Sección 18.-Se enmienda el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 10. - Término Prescriptivo

- (a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado o empleada contra su patrono al amparo de esta Ley o decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o Ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado o empleada cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a

transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por la empleada o el obrero, su representante o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono. Las reclamaciones por despidos tendrán un término de prescripción de tres (3) años.

(b) ...”

Sección 19.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.-

Todo patrono que no pueda considerarse como microempresa ni como pequeño o mediano comerciante, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, conocida como “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante”, y que emplee uno o más empleados o empleadas dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado o empleada que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores(as) de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), devengados por el(la) empleado(a) o trabajador(a) dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o empleadas o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, concederá un bono equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Aquellos patronos que puedan considerarse microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, conocida como “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante”, vendrá obligado a conceder el beneficio establecido en el párrafo anterior a cada empleado o empleada que haya trabajado novecientas (900) horas o más dentro del período arriba indicado.

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

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

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

Sección 20.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7.

El(La) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado(a) para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y debida administración de esta Ley.

Queda asimismo autorizado(a) para solicitar y requerir de los patronos que le suministren, bajo juramento, toda información a su alcance en relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere necesaria, etc., para la mejor administración de esta Ley, y a esos efectos, el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en forma de planillas, que podrán ser obtenidos por los patronos, a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y deberán ser cumplimentados y radicados en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el(la) Secretario(a).

Queda también autorizado(a) para investigar y examinar, por sí o por conducto de sus subalternos, los libros, cuentas y archivos y demás documentos de los patronos, para determinar la responsabilidad de estos para con sus empleados y empleadas, al amparo de esta Ley.

Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en Artículo 1 de esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos

desde el 1ro de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un(a) contador(a) público(a) autorizado(a), que evidencie dicha situación económica. En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención provista en esta Sección no concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o revisado por un contador público autorizado y deberá estar firmado y estampado con el sello del Colegio de Contadores Públicos Autorizados adherido. Lo anterior no se interpretará como una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la información provista.

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

Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) dólares, o el 2.5%, 2.75% ó 3%, según sea el caso, del total de salario, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), cuando el patrono emplee quince (15) empleados o empleadas o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o estas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad del bono.

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

Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención, será entregado a las personas trabajadoras o empleados o empleadas del patrono

querellado. Además, se enviará copia de dicho informe al Secretario(a) de Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la información obtenida por el(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por esta Ley se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiado, y solo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos disfrutará, además, con relación a la administración de esta Ley, de aquellas facultades y poderes generales de investigación que le han sido conferidos para el mejor desempeño de sus funciones al amparo de la legislación laboral administrada por él o ella.”

Sección 21.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.-

Todo empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

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

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

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

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este Artículo, el mero hecho de que un empleado o empleada preste servicios al amparo de un contrato

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

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

Sección 22.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.-Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado o empleada de un establecimiento:

- (a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

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

Sección 23.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.

En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o empleadas de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos(as), entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas despedidos(as) en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:

- (a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de esta Ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados o empleadas de una oficina, fábrica,

sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados o empleadas dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados o empleadas en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.

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

Sección 24.-Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Sección 25.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.

A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado o empleada, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados o empleadas de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo su renuncia tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajar su categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.”

Sección 26.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7.

La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado o empleada, durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido. En los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los(as) obreros(as) producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir

ganancias con sus empleados o empleadas. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”

Sección 27.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 8.

Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie una notificación escrita del patrono al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La notificación esbozará las razones por las cuales, a su juicio, la naturaleza del trabajo así lo requiere. Sometida la referida notificación, se entenderá que el período probatorio se ha extendido hasta un máximo adicional de tres (3) meses, para un total de seis (6) meses. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la extensión del período probatorio podrá estipularse para que dicho período se extienda hasta un máximo de seis (6) meses, y podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesaria notificación alguna al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El contrato básico de período probatorio deberá hacerse antes de que el empleado o empleada comience a prestar servicios para el patrono. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio de trabajo tornará el mismo ilegal y nulo.

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

El período probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados o empleadas que por ley tienen este derecho.

El período probatorio del empleado o empleada que se acoge a una licencia autorizada por ley, se interrumpirá automáticamente y continuará por el término restante del período probatorio una vez se reincorpore en su empleo.

Todo patrono que retenga los servicios de un empleado o empleada contratado a través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado o empleada temporero hasta un máximo de seis (6)

meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado o empleada temporero.

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

Sección 28.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80. de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 11.-

(a) En toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de esta Ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, cuando se trate de que el empleado o empleada fue contratada por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que dispone esta Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

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

"Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u organización que se dedique a contratar empleados o empleadas para que por su intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente. "Compañía cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate empleados o empleadas temporeros(as) por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo.

(b) En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado o empleada, y además, una cantidad para honorarios de abogado(a) que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.”

Sección 29.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 12.

Los derechos que conceden en esta Ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo.”

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

“Artículo 3.-Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos precedentes fueron cometidos en violación de esta Ley, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

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

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

Sección 31.- Separabilidad

Esta Ley se interpretará de acuerdo con la Constitución de Puerto Rico y la Constitución de los Estados Unidos de América. Si cualquier cláusula, párrafo,

subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la orden a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha orden quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o 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 que se pueda aplicar válidamente.

Sección 32.- Supremacía

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

Sección 33.- Aplicabilidad y Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Sin embargo, se establece que aquellos patronos que puedan considerarse microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, conocida como "Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante", contarán con un período de tres (3) meses para implementar las disposiciones de esta Ley.