Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad

29 LPRA § 250. Salario mínimo federal (Artículo 2)

El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés *Fair Labor Standards Act*), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la ley federal.
Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 2.

29 LPRA § 250a. Protección para empresas locales no cubiertas por la ley federal (Artículo 3)

Aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, y por lo tanto están exentas del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente. Todo otro aspecto de la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo, serán de aplicación. Disponiéndose, que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá autoridad de reducir el por ciento de demostrar que su implantación afectará substancialmente los empleos en las empresas cubiertas por esta sección.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 3.

29 LPRA § 250b. Definiciones (Artículo 4)

(a) Decreto mandatorio.— Significa un decreto aprobado por la Junta de Salario Mínimo al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, o por el Secretario al amparo de este capítulo.
(b) Departamento.— Se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
(c) Emplear.— Significa hacer, tolerar o permitir trabajar.
(d) Industria.— Significa cualquier campo de actividad económica y abarca la agricultura, la silvicultura y la pesca, la minería, la construcción, la manufactura, el comercio al por mayor y detal, las finanzas, los seguros y los negocios de bienes raíces, la transportación, las comunicaciones y otros servicios públicos y los servicios personales (excepto el doméstico), profesionales y comerciales.
(e) Junta.— Significa la Junta de Salario Mínimo.

(f) Obrero, empleado o trabajador.— Incluye toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, a base de contrato de arrendamiento de servicios o mediante remuneración de alguna clase o promesa expresa o tácita de recibirla, en cualquier industria. No incluye contratistas independientes.
(g) Patrono.— Incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número de obreros, trabajadores o empleados mediante cualquier clase de compensación.
(h) Salario.— Incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos; pero no incluirá sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de este título, a menos que el Secretario disponga o autorice otra cosa.
(i) Salario mínimo.— Comprenderá los salarios mínimos que se establecen al amparo de este capítulo para los trabajadores de las empresas o actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.
(j) Salario mínimo federal.— Comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), aprobada por el Congreso de [los] Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.
(k) Secretario.— Se refiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
(*l*) Personas de edad avanzada.— Significa toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
(m) Persona con impedimentos.— Significa toda aquella persona que tiene impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 4; Diciembre 31, 2015, Núm. 251, art. 1.

29 LPRA § 250c. Industrias que otorgan beneficios superiores o inferiores (Artículo 5)

(a) Aquellas industrias que al entrar en vigor esta ley estén pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no estén cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores. Sin embargo, aquellas industrias que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores.
(b) Aquel empleado 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 despida, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Todo patrono que viole esta sección 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. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, 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) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en este capítulo, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en este capítulo, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en este capítulo.
(d) En el proceso de revisar los decretos mandatorios, el Secretario tomará en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión, a los fines de que no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Al revisar los decretos, el Secretario cumplirá con las secs. 2101 et seq. del Título 3. Disponiéndose, que en el proceso de revisión se celebraran vistas públicas notificadas con por lo menos sesenta (60) días de anticipación y la determinación será sujeta a revisión judicial.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 5; Enero 26, 2017, Núm. 4, art. 3.18.

29 LPRA § 250d. Disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad (Artículo 6)

(a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto (3/4) de día despúes del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.
No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados no exceda de doce (12), 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 no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante más de veintiseis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados 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.

NOTA DE MICROJURIS.COM no forma parte de la Ley *(En el artículo 5 inciso b indica que "Aquel empleado 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." Las acumulaciones vigentes antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 son: Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los artículos 3 y 8 de este título, acumularán 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. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.)

(b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.
(c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.
(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 en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados 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, por el cómputo del salario regular por hora.
En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.
(e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.
(f) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpan el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.
(g) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.
(h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.
(i) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.
(j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

(k) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.
(*l*) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.
(m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.
(n) Los empleados podrán disponer de los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad, hasta un máximo de cinco (5) días y siempre que mantenga un balance de cinco (5) días, para atender:

(1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre;

(2) El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal. Se dispone que lo dispuesto en este inciso que antecede no aplicará a negocios con quince (15) empleados o menos.

(o) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta sección.
(p) Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, 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 éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 6; Diciembre 31, 2015, Núm. 251, art. 2; Enero 26, 2017, Núm. 4, art. 3.19; Enero 27, 2018, Núm. 60, art. 1.

29 LPRA § 250e. Uso de uniformes (Artículo 7)

Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos. Bajo ningún concepto se podrá requerir al empleado que en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes. En conformidad a esta sección, también requiere a todo patrono de la salud la obligación de suplir uniformes, o su equivalente en dinero, a los enfermeros(as), así como a los técnicos de laboratorio, radiología, terapistas o cualquier otro profesional técnico de la salud, cuya práctica requiera la utilización de uniformes.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 7; Julio 30, 1999, Núm. 192, art. 1.

29 LPRA § 250f. Personas excluidas de este capítulo (Artículo 8)

(a) Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a:

(1) Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con

excepción de los choferes;

(2) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas, y

(3) personas empleadas por los gobiernos municipales.

(b) Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a los "administradores", "ejecutivos" y "profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede este capítulo.

(c) Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono.

History.

—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 8; Enero 26, 2017, Núm. 4, art. 3.20.

29 LPRA § 250g. Violaciones; penalidades (Artículo 9)

(a) Toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier disposición de este capítulo, o de cualquier decreto o reglamento adoptado por la Junta de Salario Mínimo y que se haya convalidado por las disposiciones de este capítulo, o que se emita posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de este capítulo, incurrirá en un delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de quinientos dólares ($500) ni mayor de mil dólares ($1,000), o pena de reclusión por un término no menor de noventa (90) días ni mayor de ciento veinte (120) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

(b) En caso de reincidencia en las infracciones mencionadas en esta sección, se impondrá una multa que no será menor de mil dólares ($1,000) ni mayor de cinco mil dólares ($5,000), o reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año, o ambas penas, a discreción del tribunal.

(c) Además de las sanciones criminales antes establecidas, toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir o descuide el cumplimiento de cualquier disposición de este capítulo, o de cualquier decreto o reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de este capítulo, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá, a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de quinientos dólares ($500.00) ni mayor de tres mil dólares ($3,000.00).

History.

—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 9; Septiembre 19, 2014, Núm. 160, sec. 1.

29 LPRA § 250h. Injunction y otros procedimientos (Artículo 10)

(a) Será deber del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, por sí o por medio de sus agentes debidamente autorizados, hacer que se cumpla este capítulo. A tales efectos, el Secretario, siempre que fuere de opinión que cualquier patrono esté infringiendo o va a infringir cualquier disposición de este capítulo, podrá instar recursos de *injunction* y cualesquiera otros que fuesen necesarios para hacer efectivos los términos de este capítulo. El Tribunal de Primera Instancia,

Sala Superior, tendrá autoridad para oír y decidir todas las acciones antes mencionadas.
(b) A tales efectos todo patrono:

(1) Permitirá al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o a cualquiera de sus empleados o agentes debidamente autorizados, libre acceso a todos los sitios y bienes en los cuales o con los cuales se lleve a cabo cualquier clase de trabajo, con el propósito de practicar cualquier investigación sobre las condiciones de trabajo que allí prevalecen.

(2) Permitirá al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o a cualquiera de sus empleados o agentes debidamente autorizados, inspeccionar sus libros de contabilidad, informes, contratos, nóminas, listas de pago y todos los récords sobre las condiciones de trabajo de sus empleados con el propósito de llevar a cabo cualquier investigación relacionada con la observancia de cualquier disposición de este capítulo.

(c) Todo patrono que no cumpliere o violare cualquiera de los deberes u obligaciones que fija esta sección incurrirá en un delito menos grave y será castigado con multa no mayor de seiscientos dólares ($600) o término máximo de un mes de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal, y en caso de reincidencia, será castigado con multa de mil quinientos dólares ($1,500) o encarcelamiento por un término de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

History.

—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 10.

29 LPRA § 250i. Reclamaciones de los empleados (Artículo 11)

(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en este capítulo o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

(b) Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios o todos los trabajadores o empleados contra un patrono común por trabajos realizados en el mismo establecimiento, empresa o sitio.

(c) Las reclamaciones podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante cualquier procedimiento para reclamación de salarios que se establezcan en otras leyes de Puerto Rico.

(d) En relación con el cumplimiento de este capítulo, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá demandar a iniciativa propia, o a instancia de uno o más trabajadores o empleados con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude por salarios, compensación adicional, intereses, costos, gastos y honorarios de abogado que el inciso (a) de esta sección indica. Cualquier obrero con interés en el asunto podrá constituirse en demandante en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

(e) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá constituirse en demandante o interventor en toda acción o procedimiento judicial que cualquier persona interponga en relación con este capítulo.

History.

microjuris.com
inteligencia jurídica

—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 11.

29 LPRA § 250j. Término prescriptive (Artículo 12)

(a) Por el transcurso de un (1) año prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de este capítulo, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado 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 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 salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.
(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.
(c) En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.
(d) En relación con el término prescriptivo provisto en esta sección, un cambio en la naturaleza de las labores del empleado no constituirá una novación del contrato de empleo.
(e) Lo dispuesto en esta sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un año después de entrar en vigor esta ley.
History.
—Julio 27, 1998, Núm. 180, art. 12; Mayo 21, 2000, Núm. 80, sec. 1; Enero 26, 2017, Núm. 4, art. 3.21.