

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO PARA SESIÓN PÚBLICA DE
CONSIDERACIÓN FINAL)
~~GOBIERNO~~ ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 3

4 DE ENERO DE 2021

Presentada por las y los representantes *Torres García, Hernández Montañez, Varela Fernández, Méndez Silva, Matos García, Rivera Ruiz de Porras, Aponte Rosario, Cardona Quiles, Cortés Ramos, Cruz Burgos, Diaz Collazo, Feliciano Sánchez, Ferrer Santiago, Fourquet Cordero, Higgins Cuadrado, Maldonado Martiz, Martínez Soto, Ortiz González, Ortiz Lugo, Rivera Madera, Rivera Segarra, Rodríguez Negrón, Santa Rodríguez, Santiago Nieves, Soto Arroyo y Torres Cruz*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para ~~derogar la Ley 4-2017, según emendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”;~~ enmendar los Artículos 4, ~~5, 6, 7, 8 y 10,~~ 11, ~~13 y 14~~ de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según emendada; enmendar las Secciones 1 y 4 ~~y 5~~ de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según emendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5, los incisos (a), ~~y~~ (d) y (k) del Artículo 6 y el inciso (a) del Artículo 12 de la Ley 180-1998, según emendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según emendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según emendada; derogar los Artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según emendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según emendada, a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; ~~restablecer~~ disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y ~~la fórmula para computar~~ reformular la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial, ~~conforme a la estructura vigente con anterioridad a la aprobación de la reforma laboral de 2017;~~

ampliar el término prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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. 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 y los empleados y empleadas públicos adscritos 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.

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, ~~según emendada~~, 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 empresarios consultados. 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 Secretario 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 trabajador 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 trabajadores 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 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 trabajadores 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 trabajadores y trabajadoras.

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 ~~tres~~ dos áreas prioritarias: (1) ~~derogar la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral";~~ (2) restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a los empleados y empleadas pertenecientes a la empresa privada y (3) 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:

1 ~~Artículo 1.- Se deroga la Ley 4 2017, según enmendada.~~

2 ~~Artículo~~ Sección 1.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo
3 de 1948, según emendada, para que lea como sigue:

4 "Artículo 4. Son horas extra de trabajo:

5 Son horas extra de trabajo:

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

- 1 (b) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de
2 cuarenta (40) durante cualquier semana **[de trabajo]** *a menos que las horas*
3 *trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a ~~tipo doble~~ tiempo y medio.*
- 4 (c) **[Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u**
5 **horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por**
6 **disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos,**
7 **cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer**
8 **cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de**
9 **ser trabajadas durante ese periodo].** Las horas que un empleado o empleada
10 trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento
11 deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las
12 horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el
13 establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán
14 horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo. *Las*
15 *horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el*
16 *establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por*
17 *disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no serán horas extras las horas*
18 *que el empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el*
19 *establecimiento deba permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido*
20 *del Secretario del Trabajo el permiso requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de*
21 *1931, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas*

1 *trabajadas por el empleado durante ese día no exceda de ocho horas ni la totalidad*
 2 *de horas trabajadas durante la semana exceda de cuarenta horas.*

3 **(d) [Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de**
 4 **descanso semanal, según establecido por ley]. Las horas que un empleado**
 5 **o empleada trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal,**
 6 **según establecido por ley. *Las horas que el empleado trabaja para su patrono en***
 7 ***exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya***
 8 ***fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión.***

9 **(e) ..."**

10 **Artículo 3.** ~~Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,~~
 11 ~~según enmendada, para que lea como sigue:~~

12 ~~"Artículo 5. Horas de Trabajo: Horario Flexible.~~

13 ~~**[Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la**~~
 14 ~~**semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas**~~
 15 ~~**consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y**~~
 16 ~~**notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo**~~
 17 ~~**comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el**~~
 18 ~~**comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al**~~
 19 ~~**empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea**~~
 20 ~~**efectivo]. Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un**~~
 21 ~~*sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora*~~
 22 ~~*de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Los*~~

1 ~~patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria~~
2 ~~potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá~~
3 ~~completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido solo~~
4 ~~por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley.~~
5 ~~Todo acuerdo proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce (12) horas~~
6 ~~consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se~~
7 ~~considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o~~
8 ~~atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No~~
9 ~~obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el periodo~~
10 ~~reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria~~
11 ~~de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según~~
12 ~~dispuesto en esta ley.”~~

13 ~~Artículo 4. Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,~~
14 ~~según enmendada, para que lea como sigue:~~

15 ~~“Artículo 6. Horas de Trabajo Pago de Horas Extra.~~

16 ~~**[Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:**~~

17 ~~(a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante~~
18 ~~horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no~~
19 ~~menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas~~
20 ~~regulares. Disponiéndose, que los empleados con derecho a beneficios~~
21 ~~superiores contratados previo a la vigencia de la “Ley de Transformación~~
22 ~~y Flexibilidad Laboral” preservarán los mismos.~~

1 ~~(b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante~~
2 ~~acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el~~
3 ~~empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40)~~
4 ~~horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de~~
5 ~~trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas~~
6 ~~por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo~~
7 ~~y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.~~

8 ~~(c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal~~
9 ~~alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier~~
10 ~~momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente~~
11 ~~terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año~~
12 ~~de su adopción.~~

13 ~~(d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados~~
14 ~~conforme a esta sección podrán ser continuados por un tercero que~~
15 ~~adquiera el negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.~~

16 ~~El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no~~
17 ~~trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así~~
18 ~~trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana~~
19 ~~de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40)~~
20 ~~horas en la semana.] Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante~~
21 ~~horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del~~
22 ~~tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una~~
23 ~~industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de~~

1 *Trabajo (Fair Labor Standards Act) aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América*
2 *en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá*
3 *obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada de ocho (8) horas un tipo*
4 *de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas*
5 *regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo*
6 *de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar*
7 *el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario,*
8 *semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje*
9 *durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta ley."*

10 ~~Artículo 5. Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,~~
11 ~~según enmendada, para que lea como sigue:~~

12 ~~"Artículo 7. Horas de Trabajo— Interpretación de Contratos de Trabajo.~~

13 ~~**[A los fines de determinar la compensación para el pago de horas extras**~~
14 ~~**cuando no se haya convenido un tipo de salario para el pago de horas regulares, se**~~
15 ~~**dividirá el salario diario, semanal, mensual o de otra forma acordado, por el número**~~
16 ~~**total de horas trabajadas durante ese mismo período].** En todo contrato de trabajo en~~
17 ~~que se estipule el salario por día, se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día~~
18 ~~de trabajo, salvo los casos en que, por costumbre, naturaleza del trabajo, disposición~~
19 ~~de ley, decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas~~
20 ~~de labor sea menor de ocho (8) horas diarias.~~

21 ~~Sera nulo todo decreto, convenio, clausula o estipulación que fije una duración~~
22 ~~mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo."~~

1 ~~Artículo 6~~ Sección 2. Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de
2 mayo 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

15 **En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del**
16 **empleado. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el**
17 **patrono estime apropiados. Una denegatoria deberá contener las razones para la**
18 **decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. El patrono tratará con**
19 **prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad**
20 **o custodia única de sus hijos menores de edad.**

21 **Las disposiciones de esta sección solamente serán aplicables a empleados**
22 **que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado**
23 **para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra**

1 **solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión**
2 **escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor]. Un empleado o**
3 **empleada podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el**
4 **lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado o empleada**
5 **tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de**
6 **efectividad y la duración del cambio.**

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

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

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

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

6 Artículo 7. Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
7 según enmendada, para que lea como sigue:—

8 “Artículo 10. Horas de Trabajo — Reclamaciones de empleados; daños;
9 transacción; intervención de mediadores.

10 ~~[Ningun patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma~~
11 ~~alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier~~
12 ~~empleado por razón de éste negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal~~
13 ~~alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado una solicitud~~
14 ~~de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo según dispuesto~~
15 ~~en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha conducta podrá ser~~
16 ~~responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe de los daños que el~~
17 ~~acto haya causado al empleado y de demostrarse que el patrono incurrió en dicha~~
18 ~~conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se~~
19 ~~podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a~~
20 ~~los daños reales ocasionados. Para determinar la cantidad que deba imponerse como~~
21 ~~daño punitivo se tomará en consideración, entre otros factores, la situación~~
22 ~~financiera del patrono, cuán reprensible ha sido su conducta, duración y frecuencia~~

1 ~~de la misma, la cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa.~~
2 ~~Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y~~
3 ~~desista del acto de que se trate.}~~

4 *Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar*
5 *la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste*
6 *negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley. Todo*
7 *patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una suma*
8 *igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. Además se podrá*
9 *requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.*
10 *Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de*
11 *horario flexible pueda aceptarlo posteriormente."*

12 ~~Artículo 8-Sección 3~~. Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de
13 mayo 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

14 "Artículo 11. Horas de Trabajo - Fijación de aviso sobre horas de trabajo;
15 modelos impresos.

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

1 El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo de
2 más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para
3 tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo trabajado mediante
4 compensación extraordinaria, según dispuesto en esta sección. En aquellos casos en
5 que el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis (6) horas,
6 el periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado.

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

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

17 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera
18 de la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de
19 treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el
20 patrono y el empleado. En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y guardias
21 de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos
22 Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte
23 (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado,

1 sin que requiera aprobación del Secretario. No obstante, las demás disposiciones de
2 esta sección serán de aplicación.

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

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

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

20 El patrono que requiera o permita a un empleado o empleada trabajar por un
21 periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de
22 descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado o empleada el tiempo

1 trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en esta sección. En
2 aquellos casos en que el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda
3 seis (6) horas, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado. En el
4 caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado o
5 empleada, podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono,
6 y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

7 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no
8 antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo
9 consecutiva. la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva.
10 Disponiéndose, que podrá disfrutarse del periodo de tomar alimentos entre la segunda y tercera
11 hora consecutiva de trabajo mediante acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono.

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

20 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de
21 la jornada regular del empleado o empleada será de una (1) hora. A manera de excepción
22 pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30) minutos, siempre y cuando

1 medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado o empleada. En el caso de
2 croupiers, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad y aquellos otros
3 autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el periodo de descanso
4 para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20) treinta (30) minutos cuando
5 medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado o empleada, sin que
6 requiera aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, las
7 demás disposiciones de esta sección serán de aplicación.

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

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

20 Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación,
21 oficina o sitio de trabajo, según fuere el caso, un aviso impreso, haciendo constar el numero de
22 horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las

1 *horas de comenzar y terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado*
2 *a tomar los alimentos dentro de la jornada regular.*

3 ~~*Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada*~~
4 ~~*regular del empleado pueden ser menores de una hora. Si por razón de conveniencia mutua*~~
5 ~~*para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos, se fijare un periodo menor*~~
6 ~~*este no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para croupiers, enfermeras,*~~
7 ~~*enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos.*~~
8 ~~*En el caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del*~~
9 ~~*empleado, cuando no se trabaja mas de dos (2) horas después de la jornada regular, estos podrán*~~
10 ~~*ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la*~~
11 ~~*intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.*~~

12 ~~*El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento, durante los*~~
13 ~~*diez (10) dias siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo*~~
14 ~~*dispuesto en este artículo. Dicho reglamento inicial no estará sujeto a las disposiciones de la*~~
15 ~~*Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, pero cualquier enmienda, renovación*~~
16 ~~*o adopción de un nuevo reglamento deberá cumplir con las disposiciones de las mismas.*~~

17 ~~*Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario del Trabajo y*~~
18 ~~*Recursos Humanos, serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el*~~
19 ~~*consentimiento de la otra, si continua la misma relacion de trabajo, podrá retirar su*~~
20 ~~*consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la estipulación.*~~

21 ~~*Cuando los empleados y empleadas estén unionados, la estipulación para reducir el*~~
22 ~~*periodo señalado para tomar alimentos sólo se podrá efectuar mediante convenio colectivo o*~~

1 *acuerdo escrito entre la union y el patrono, sin que sea necesario en tal caso el consentimiento*
2 *individual de los empleados y empleadas representados por la unión, ni la aprobación del*
3 *Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tales casos efectiva la reducción del*
4 *convenio o según se provea en el convenio o acuerdo.*

5 ~~*El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de*~~
6 ~~*concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera*~~
7 ~~*que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas*~~
8 ~~*consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse. Disponiéndose, que por vía*~~
9 ~~*de excepcion y conforme a la reglamentacion promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo*~~
10 ~~*y Recursos Humanos podrá autorizar que el periodo de tomar alimentos pueda efectuarse entre*~~
11 ~~*la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.*~~

12 ~~*Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo*~~
13 ~~*destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción del*~~
14 ~~*mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos*~~
15 ~~*casos en que, de acuerdo a las disposiciones de este artículo, el periodo destinado para tomar los*~~
16 ~~*alimentos sea reducido a un periodo menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar*~~
17 ~~*dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si*~~
18 ~~*emplea o permite que un empleado trabaje durante el periodo al cual ha sido reducida la hora*~~
19 ~~*señalada para tomar alimentos.*~~

20 ~~*En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a otros negocios*~~
21 ~~*lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas alternadas durante todos los*~~

1 *días de la semana, deberá fijarse un aviso especial, haciendo constar el nombre de cada uno de*
 2 *los empleados y las horas que trabajan en cada día de la semana.*

3 *Las hojas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales horas de*
 4 *trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo. Es obligación*
 5 *de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al Departamento del Trabajo y*
 6 *Recursos Humanos, que los suministrara gratuitamente."*

7 **Artículo 9.** Se enmienda el Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
 8 según enmendada, para que lea como sigue:—

9 ~~"Artículo 13. Horas de trabajo—Ocupaciones sujetas a la Ley.~~

10 ~~**[Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:**~~

11 ~~**(a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos**~~
 12 ~~**son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y**~~
 13 ~~**Recursos Humanos;**~~

14 ~~**(b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos,**~~
 15 ~~**según dichos términos son definidos mediante reglamento del**~~
 16 ~~**Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;**~~

17 ~~**(c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales**~~
 18 ~~**capacidades;**~~

19 ~~**(d) chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que**~~
 20 ~~**trabajan a base de comisión, tarifa o ruta;**~~

21 ~~**(e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante,**~~
 22 ~~**tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) días**~~
 23 ~~**consecutivos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 289**~~

- 1 ~~de 9 de abril de 1946, según enmendada;~~
- 2 ~~(f) — los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones~~
3 ~~de horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del~~
4 ~~Trabajo ("Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los~~
5 ~~Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;~~
- 6 ~~(g) — personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de~~
7 ~~América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus~~
8 ~~instrumentalidades o corporaciones públicas;~~
- 9 ~~(h) — personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada~~
10 ~~una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones~~
11 ~~públicas;~~
- 12 ~~(i) — personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o~~
13 ~~instrumentalidades;~~
- 14 ~~(j) — los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una~~
15 ~~organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo~~
16 ~~establezca que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la~~
17 ~~relación entre las partes. No obstante, serán de aplicación todas las~~
18 ~~disposiciones de horas extras dispuestas por la Ley de Normas~~
19 ~~Razonables del Trabajo ("Fair Labor Standards Act"), aprobada por el~~
20 ~~Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938,~~
21 ~~según enmendada;~~
- 22 ~~(k) — personas exentas por disposición de una ley especial.]~~

1 ~~Las disposiciones de esta ley regirán en todo establecimiento comercial,~~
2 ~~industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central, molino y factoría; en toda hacienda,~~
3 ~~finca, granja, estancia y plantación; en toda empresa de servicio público; en todo negocio~~
4 ~~lucrativo o no lucrativo, incluyendo imprentas, editoriales, empresas periodísticas,~~
5 ~~clínicas, hospitales, farmacias, instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles,~~
6 ~~fondas, restaurantes, tiendas, colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes,~~
7 ~~panaderías, teatros, hipódromo, casinos y otros similares; en toda oficina o~~
8 ~~establecimiento de negocio, bufete, consultorio y despacho profesional y en todo sitio~~
9 ~~destinado a la presentación de servicio de cualquiera índole, incluyendo a las~~
10 ~~asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios y las instituciones caritativas.~~

11 ~~También se aplicarán las disposiciones de esta ley a todos los chóferes y~~
12 ~~conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que~~
13 ~~trabajan a comisión.~~

14 ~~Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a personas empleadas en el servicio~~
15 ~~doméstico; disponiéndose, sin embargo, que éstas tendrán derecho a un día de descanso~~
16 ~~por cada seis de trabajo.~~

17 ~~Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de automóviles,~~
18 ~~camiones, maquinarias pesadas de auto impulsión o cualquier vehículo de motor y/o~~
19 ~~arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado~~
20 ~~principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados~~
21 ~~a las labores de venta y sea remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación~~
22 ~~de ambos. Disponiéndose que éstos tendrán derecho a un día de descanso por cada seis~~

1 *de trabajo. Disponiéndose que la exención concedida por esta ley será válida únicamente*
2 *sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio*
3 *de 1956, garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaleciente en Puerto*
4 *Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado*
5 *comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no*
6 *devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará*
7 *a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus*
8 *ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones,*
9 *equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.*

10 *No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los empleados del gobierno estatal, de los*
11 *gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los de la agencias o instrumentalidades*
12 *de dichos gobiernos, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades que se dediquen*
13 *a empresas agrícolas industriales, comerciales o de servicio público."*

14 Artículo 10. Se enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
15 según enmendada, para que lea como sigue:—

16 “Artículo 14. Horas de trabajo—Reglamentación por el Secretario del Trabajo y
17 Recursos Humanos:

18 ~~[Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y~~
19 ~~promulgar los reglamentos necesarios para administrar las disposiciones de esta~~
20 ~~Ley. Estos reglamentos serán consistentes con la Ley de Normas Razonables del~~
21 ~~Trabajo (“Fair Labor Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados~~
22 ~~Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada, y los reglamentos~~

1 ~~emitidos al amparo de la misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo~~
2 ~~contrario se disponga expresamente por esta Ley.]~~

3 ~~El Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios para el mejor~~
4 ~~cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos, una vez aprobados por el gobernador y~~
5 ~~promulgados debidamente, tendrán fuerza de ley."~~

6 Artículo 11. Se enmienda el Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
7 según enmendada, para que lea como sigue:—

8 "Artículo 16. En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra cosa,
9 se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

10 (1) ~~"Empleado" [significa toda persona natural que trabaja para un~~
11 ~~patrono y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a~~
12 ~~contratistas independientes, así como tampoco a los oficiales u~~
13 ~~organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.] Incluye a~~
14 ~~todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de~~
15 ~~comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra~~
16 ~~forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o~~
17 ~~industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La~~
18 ~~palabra "empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales,~~
19 ~~según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto~~
20 ~~Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando~~
21 ~~actúen como tales.~~

- 1 (2) ~~“Patrono” [significa] incluye a toda persona natural o jurídica de~~
2 ~~cualquiera índole que [contrata y utiliza los servicios de un empleado.]~~
3 ~~opere con ánimo de lucro o sin él y a toda persona que represente a dicha persona~~
4 ~~natural o jurídica o ejerza autoridad en nombre suyo.~~
- 5 (3) ~~“Emplear” incluye el [significa] tolerar o permitir que se trabaje.~~
- 6 (4) ~~“Salario” incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de~~
7 ~~retribución pecuniaria. [No incluirá aquella parte de propinas recibidas~~
8 ~~que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario~~
9 ~~mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicios]~~
- 10 (5) ~~“Ocupación.” Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un~~
11 ~~empleado realice para su patrono.~~
- 12 (6) ~~“Establecimiento.” Incluye todo edificio, casa, fábrica, taller, finca, estancia,~~
13 ~~tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se~~
14 ~~ejecuta una obra, realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.~~
- 15 (7) ~~“Contrato de trabajo.” Significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual~~
16 ~~se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar un servicio~~
17 ~~para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria. Si no~~
18 ~~hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del patrono~~
19 ~~pagar el salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en~~
20 ~~cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que suele pagarse en la lo-~~
21 ~~calidad por trabajos similares.~~

1 ~~(8) —“Agentes viajeros.” Significa aquellos empleados que ejercen las funciones de~~
2 ~~viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de~~
3 ~~ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e~~
4 ~~intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en la~~
5 ~~distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier~~
6 ~~trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de venta.~~
7 ~~Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del establecimiento central;~~
8 ~~no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades~~
9 ~~una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a~~
10 ~~dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las~~
11 ~~horas real y efectivamente trabajadas cada día.~~

12 ~~(9) —“Vendedores ambulantes.” Son aquellos empleados que se dedican a la venta,~~
13 ~~ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier~~
14 ~~artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier~~
15 ~~sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas~~
16 ~~de trabajo por realizar tales actividades fuera del establecimiento del patrono.~~

17 ~~Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro~~
18 ~~comprendido de actividades agrícolas, industriales o comerciales.~~

19 ~~[(5) —“Propina” significa cualquier dádiva o gratificación que le concede,~~
20 ~~directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un~~
21 ~~empleado en reconocimiento a los servicios recibidos.~~

1 ~~(6) —“Cargos por servicios” significa cualquier cantidad de dinero añadida~~
 2 ~~a una cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida~~
 3 ~~en todo o en parte a los empleados. También incluye los cargos~~
 4 ~~negociados entre un establecimiento y un cliente.]”~~

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

7 “Sección 1. Todo empleado o empleada de cualquier establecimiento comercial o
 8 industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquellos operados
 9 por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas, que
 10 no estuvieren sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público de el Art. 553 del
 11 Código Penal de 1973, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo.
 12 A los efectos de esta Ley se entenderá por día de descanso un período de veinticuatro
 13 (24) horas consecutivas.”

14 ~~Artículo 12~~ Sección 5.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril
 15 de 1946, según emendada, para que lea como sigue:

16 “Sección 4. Todo patrono que emplee o permita que un empleado o empleada
 17 trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a
 18 pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo salarial igual al
 19 tiempo ~~doble~~ [y medio] y medio del tipo convenido para las horas regulares. No
 20 obstante, si el empleado o empleada que trabaja durante el día de descanso es estudiante, el
 21 patrono deberá pagarle un tipo salarial igual al doble del tipo convenido para las horas
 22 regulares. Para efectos de esta sección, se considerará estudiante toda persona matriculada en

1 un sistema de educación superior, educación universitaria y cualquier educación de posgrado],
 2 **disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores previo a la**
 3 **vigencia de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los**
 4 **mismos]. Disponiéndose que los empleados o empleadas con derecho a beneficios**
 5 **superiores previo a la vigencia de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”,**
 6 **preservarán los mismos”.**

7 ~~Artículo 13. Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,~~
 8 ~~según emendada, para que lea como sigue:~~

9 ~~“Sección 5. **[Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los empleados**~~
 10 ~~**que están exentos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según**~~
 11 ~~**enmendada. No obstante, esta Ley será aplicable a las personas empleadas en**~~
 12 ~~**el servicio doméstico.]**~~

13 ~~A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado a cualquier empleado, obrero,~~
 14 ~~dependiente, trabajador, jornalero o persona que preste servicio para un patrono mediante~~
 15 ~~salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No se entenderá por empleado, sin~~
 16 ~~embargo, a los profesionales, ejecutivos y administradores.”~~

17 ~~Artículo 14 Sección 6.~~ Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998,
 18 según enmendada, para que lea como sigue:

19 “Artículo 5. Industrias que otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.

20 (a) ...

21 (b) **[Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor**
 22 **la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que por Ley tuviese**

1 **derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y**
2 **enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y**
3 **Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación**
4 **mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas**
5 **disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono]**
6 Aquel empleado o empleada que laboraba para un patrono antes de entrar en
7 vigor la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que por Ley
8 tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones
9 y enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y
10 Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación
11 mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas
12 disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.
13 ~~*Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto*~~
14 ~~*mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por*~~
15 ~~*vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho*~~
16 ~~*a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en*~~
17 ~~*esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos*~~
18 ~~*existentes antes del 1ro de agosto de 1995.*~~
19 Será una práctica ilegal de empleo que un patrono...despida, destituya o
20 suspenda indefinidamente a un empleado o empleada, que trabaje para dicho
21 patrono con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y
22 Flexibilidad Laboral”, con el objetivo de contratarle nuevamente o

1 sustituirlo con un empleado o empleada nuevo o una empleada nueva para que
2 sus derechos laborales sean menores a los que disfrutaba con anterioridad a la
3 aprobación de una ley posterior para que la acumulación por concepto de
4 licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema
5 establecido mediante la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.
6 Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave y
7 será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00)
8 ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término
9 no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a
10 discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad
11 civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya
12 causado al empleado o empleada. En aquellos casos donde el adjudicador de
13 la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al
14 empleado o empleada, podrá a su discreción, imponer una pena de
15 compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil
16 dólares (\$5,000).”

17 (c) ...

18 (d) ...”

19 ~~Artículo 15~~ Sección 7. Se enmiendan los incisos (a), y (d) y (k) del Artículo 6 de la
20 Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

21 “Artículo 6. Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

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

11 No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya
12 cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual
13 mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes. Esta
14 excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de
15 empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la
16 que la nomina del patrono excede doce (12) empleados durante más de
17 veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios
18 consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por
19 enfermedad para los empleados de estos patronos será de un (1) día por
20 cada mes.]

21 Todos los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los
22 enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, que trabajen no menos de noventa
23 (90) horas al mes, pero menos de ciento quince (130) horas al mes, acumularán

1 vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y licencia por enfermedad a razón de
2 medio (1/2) día por mes. Todos los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con
3 excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley que trabajen no
4 menos ciento quince (130) horas al mes tendrá derecho a una acumulación mínima
5 de licencia para vacaciones y por enfermedad a razón de un (1) día por cada mes.

6 No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya
7 cantidad de empleados y empleadas no exceda de doce (12), la acumulación
8 mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes.

9 Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de
10 empleados y empleadas no exceda de doce (12) y cesará al año calendario
11 siguiente a la que la nomina del patrono excede doce (12) empleados y
12 empleadas durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2)
13 años calendarios consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia
14 por enfermedad para los empleados y empleadas de estos patronos será de
15 un (1) día por cada mes.

16 ~~*Todos los trabajadores de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los*~~
17 ~~*Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1*~~
18 ~~*1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será*~~
19 ~~*requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos*~~
20 ~~*de ciento quince (115) horas en el mes.*~~

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

1 (b) ...

2 (c) ...

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

10 **[En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus**
11 **servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los**
12 **cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por**
13 **enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario**
14 **regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor] En**
15 aquellos casos en que el empleado o empleada devengue propinas por sus
16 servicios o que el patrono comparta con sus empleados o empleadas todo o
17 parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por
18 enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular
19 por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor de la combinación
20 de las propinas, los cargos por servicios y el salario mínimo legal o el salario regular
21 por hora, lo que sea mayor. El cómputo para este pago se hará dividiendo el total
22 recibido por propinas y cargos por servicio entre el número de horas trabajadas

1 durante el año y se le sumará al salario mínimo legal o al salario regular por hora,
 2 el que sea mayor. La suma que resulte será la base para el pago de las licencias."

3 (e) ...

4 (f) ...

5 (g) ...

6 (h) ...

7 (i) ...

8 (j) ...

9 (k) A solicitud escrita del empleado o empleada, el patrono podrá permitir la
 10 liquidación parcial o total de la licencia por vacaciones acumulada y en
 11 exceso de diez (10) días."

12 ~~Artículo 16~~ Sección 8. Se enmienda el inciso (a) del Artículo 12 de la Ley 180-
 13 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

14 "Artículo 12.

15 (a) Por el transcurso de **[un (1) año]** *tres (3) años* prescribirá la acción en
 16 reclamación de salarios que pueda tener un empleado o empleada contra su
 17 patrono al amparo de esta Ley *o decreto mandatorio*, ya aprobado o que se
 18 apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de
 19 cualquier contrato o Ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se
 20 contará desde que el empleado o empleada cesó su empleo con el patrono. El
 21 término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a
 22 transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono,

1 judicial o extrajudicialmente, por la empleada o el obrero, su representante o
2 funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de
3 reconocimiento de la deuda por el patrono. Las reclamaciones por despidos
4 tendrán un termino de prescripción de tres (3) años.

5 ~~Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba~~
6 ~~la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, quedarán sujetas al~~
7 ~~término de prescripción previamente en vigor.~~

8 (b) ...”

9 ~~Artículo 17~~ Sección 9 . Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de
10 junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

11 “Artículo 1.

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

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

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

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

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

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

14 Todo patrono que emplee uno o más *personas trabajadoras o empleadas*
15 ~~trabajadores o empleados~~ dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido
16 desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año
17 natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado *o empleada*
18 que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más
19 cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un
20 bono equivalente al 6% del total del salario máximo de diez mil dólares
21 (\$10,000) devengados por *la persona empleada o trabajadora* ~~el empleado o~~
22 ~~trabajador~~ dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que

1 emplee quince (15) empleados o empleadas o menos durante mas de veintiséis (26)
2 semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de
3 cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, concederá un
4 bono equivalente al 3% del total del salario máximo de diez mil dólares
5 (\$10,000).

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

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

1 ~~Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del periodo de doce~~
2 ~~(12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de~~
3 ~~septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado~~
4 ~~que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se~~
5 ~~trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 3%~~
6 ~~del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), para el bono que se~~
7 ~~concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez mil~~
8 ~~dólares (\$10,000), para el bono que se concederá en el año 2007; y 6% del total del~~
9 ~~salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) para el bono que se concederá a~~
10 ~~partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de~~
11 ~~tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos~~
12 ~~concederá un bono equivalente al 2.5 % del total del salario hasta un máximo de diez~~
13 ~~mil dólares (\$10,000), para el bono que se concederá en el año 2006; al 2.75 % del total~~
14 ~~del salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), para el bono que se concederá~~
15 ~~en el año 2007; y al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil dólares (10,000)~~
16 ~~para el bono que se concederá en el año 2008.~~

17 ~~—— El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el~~
18 ~~quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del~~
19 ~~periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre~~
20 ~~del año a que corresponda el bono. Disponiéndose, que al computar el total de horas~~
21 ~~trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se deberán contar~~

1 ~~aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan~~
2 ~~prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono.~~

3 ~~—— Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios~~
4 ~~o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable cualquier~~
5 ~~otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato~~
6 ~~individual de trabajo.”~~

7 ~~Artículo 18- Sección 10~~ . Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de
8 junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

9 “Artículo 7.

10 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado
11 para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y
12 debida administración de esta Ley.

13 Queda asimismo autorizado para solicitar y requerir de los patronos que le
14 suministren, bajo juramento ~~si así se les requiere~~, toda información a su alcance en
15 relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de
16 contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición
17 financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere
18 necesaria, etc., para la mejor administración de esta Ley, y a esos efectos, el Secretario
19 del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en forma de planillas,
20 que podrán ser obtenidos por los patronos, a través del Departamento del Trabajo y
21 Recursos Humanos, y deberán ser cumplimentados y radicados en las oficinas del

1 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el
2 Secretario.

3 Queda también autorizado para investigar y examinar, por sí o por conducto
4 de sus subalternos, los libros, cuentas y archivos y demás documentos de los patronos,
5 para determinar la responsabilidad de éstos para con sus empleados y empleadas, al
6 amparo de esta Ley.

7 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en ~~la sec. 501 de~~
8 ~~este título~~ Artículo 1 de esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono
9 que allí se establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria,
10 comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del
11 bono, sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales,
12 deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de
13 noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período
14 de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre del año anterior hasta el 30
15 de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público
16 autorizado, que evidencie dicha situación económica. **[En aquellos casos en los cuales**
17 **el año económico del patrono que solicita la exención provista en esta sección no**
18 **concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y**
19 **pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio.**
20 **El estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser**
21 **compilado o revisado por un contador público autorizado. Lo anterior no se**
22 **interpretará como una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y**

1 **Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención, a**
2 **modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la**
3 **corrección de la información provista]** En aquellos casos en los cuales el año
4 económico del patrono que solicita la exención provista en esta sección no concluya el
5 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas
6 requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El estado de
7 situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o revisado
8 por un contador público autorizado y deberá estar firmado y estampado con el sello del
9 Colegio de Contadores Públicos Autorizados adherido. Lo anterior no se interpretará como
10 una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para
11 que en su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre
12 cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la información
13 provista.

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

21 **[Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancia y pérdida**
22 **requerido dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el**

1 **bono en su totalidad, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, aun cuando**
2 **no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para**
3 **cubrir la totalidad del bono].** *Si el patrono no somete el citado estado de situación y de*
4 *ganancias y pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar*
5 *el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de salarios,*
6 *computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) dólares, o el 2.5%, 2.75% ó 3%,*
7 *según sea el caso, del total de salario, computados hasta un máximo de diez mil dólares*
8 *(\$10,000), cuando el patrono emplee quince (15) empleados o empleadas o menos, aun cuando*
9 *no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de*
10 *su 15%, la totalidad del bono.*

11 Cuando el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a término y
12 forma señalados en los párrafos anteriores no pague, en su totalidad o en parte, el
13 bono establecido en esta Ley, aduciendo no haber obtenido ganancias en su negocio,
14 industria, comercio o empresa, o que éstas son insuficientes para cubrir la totalidad
15 del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado en ~~la sec. 501 de este~~
16 ~~título~~ el Artículo 1 de esta Ley, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
17 realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de dicho patrono, si a
18 juicio del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el estado de
19 situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación
20 económica del negocio, industria, comercio o empresa, o cuando se radique una
21 querrela por el obrero.

1 Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención,
2 será entregado a ~~los~~ las personas trabajadores trabajadoras o empleados o empleadas del
3 patrono querellado. Además, se enviará copia de dicho informe al Secretario de
4 Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la información obtenida por el
5 Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o por sus agentes
6 debidamente autorizados, en virtud de las facultades que por esta Ley se le confieren,
7 será de carácter confidencial y privilegiado, y sólo podrá ser divulgada mediante la
8 autorización del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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

13 ~~Artículo 19~~ Sección 11 . Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de
14 mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

15 “Artículo 1. Todo empleado o empleada que trabaja para un patrono mediante
16 remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya
17 mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de
18 indemnización por despido lo siguiente:

19 **[(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de**
20 **indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo**
21 **probatorio automático de dieciocho (18) meses que se dispone en esta**

1 Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado;
2 y
3 (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año
4 completo de servicio.

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

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

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

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

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

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

1 (a) Una mesada fija de tres (3) meses de sueldo y una indemnización progresiva de dos (2)
2 semanas por cada año de servicio para aquellos empleados o empleadas que trabajaron
3 de uno (1) a quince (15) años.

4 (b) Una mesada de seis (6) meses de sueldo y una indemnización progresiva de tres (3)
5 semanas por cada año de servicio para aquellos empleados o empleadas que trabajaron
6 por más de quince (15) años. Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes
7 está compuesto por cuatro (4) semanas.

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

16 En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de una
17 sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado anteriormente por
18 el patrono al empleado o empleada por razón de un despido, se acreditará a la
19 indemnización provista por esta Ley, independientemente de que el pago por razón
20 de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato
21 entre las partes, política, plan o práctica del patrono.

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

9 ~~(a) — el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el~~
10 ~~despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a~~
11 ~~tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de~~
12 ~~servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15)~~
13 ~~años de servicio.~~

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

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

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

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

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

20 (a) Que el empleado o empleada siga incurra en un patrón de conducta impropia o
21 desordenada.

- 1 (b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de
2 hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto
3 que se produce o maneja por el establecimiento. ~~Que el empleado incurra en un~~
4 ~~patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o~~
5 ~~negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y~~
6 ~~seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad~~
7 ~~para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas~~
8 ~~repetidas de los clientes del patrono.~~
- 9 (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y reglamentos
10 razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre
11 que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al
12 empleado o empleada.
- 13 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. ~~En~~
14 ~~aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o~~
15 ~~planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de~~
16 ~~estos establecimientos donde labora el empleado o la empleada despedida,~~
17 ~~constituirá justa causa para el despido a tenor con este artículo.~~
- 18 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o
19 la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los
20 cambios en los servicios rendidos al público.

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

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

17 ~~Artículo 20~~ Sección 13 . Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de
18 mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

19 “Artículo 3.

20 En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las razones
21 indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará

1 obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o empleadas de más
2 antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados o
3 empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional
4 que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los
5 empleados o empleadas despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses
6 siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales
7 o similares a las que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su
8 despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de
9 antigüedad en la reposición *excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya*
10 *una diferencia clara o inconcusa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores*
11 *comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:*

12 (a) *En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas*
13 *en los incisos (d), (e) y (f) de esta ley en empresas que tienen varias oficinas,*
14 *fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y*
15 *regularmente los empleados o empleadas de una oficina, fábrica, sucursal o*
16 *planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de*
17 *forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los*
18 *empleados o empleadas dentro de la clasificación ocupacional objeto de la*
19 *reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los*
20 *empleados o empleadas en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a*
21 *hacer dicha reducción de personal.*

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

8 **[No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando**
 9 **exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad,**
 10 **productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los**
 11 **empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios].”**

12 ~~Artículo 21~~ Sección 14 . Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de
 13 mayo de 1976, según enmendada.

14 ~~Artículo 22~~ Sección 15 . Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de
 15 mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

16 “ Artículo 5.

17 A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del
 18 empleado o empleada, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres
 19 (3) meses, excepto en el caso de empleados o empleadas de industria y negocios
 20 estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas
 21 a ~~inducirlo o forzarlo a renunciar~~ inducir o forzar su renuncia tales como imponerle o
 22 intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, ~~rebajarlo~~

1 en rebajar su categoría o ~~someterlo~~ someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o
2 de palabra.

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

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

16 ~~Artículo 23~~ Sección 16 . Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de
17 mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

18 “Artículo 7.

19 La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin
20 justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base del mayor
21 número de horas regulares de trabajo del empleado o empleada, durante cualquier
22 período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente

1 anterior al despido. *En los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del*
2 *Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como*
3 *compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación*
4 *o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados o*
5 *empleadas. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y*
6 *la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de*
7 *1976, según enmendada.”*

8 ~~Artículo 24~~ Sección 17 . Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de
9 mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

10 “Artículo 8.

11 Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al
12 patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta ley, el mismo deberá hacerse por escrito,
13 haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el periodo probatorio. Los empleados
14 o empleadas clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el
15 Federal Labor Standards Act y reglamentación del Departamento del Trabajo y
16 Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de **[doce (12) meses]**
17 ~~seis (6)~~ nueve (9) meses. El resto de los trabajadores y trabajadoras que sean empleados o
18 empleadas, tendrán un periodo probatorio automático de **[nueve (9) meses]** ~~tres (3)~~ seis
19 (6) meses. No obstante, el patrono y empleado o empleada podrán acordar un periodo
20 probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en esta Ley. En los
21 casos en que el empleado o empleada esté representado por una unión obrera, el
22 periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. **[El despido**

1 de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones
2 establecidos en esta Ley. El periodo probatorio de doce (12) meses o de nueve (9)
3 meses, según sea aplicable, tendrá efecto prospectivo a la vigencia de la “Ley de
4 Transformación y Flexibilidad Laboral].

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

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

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

17 Todo patrono que retenga los servicios de un empleado o empleada contratado
18 a través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante
19 un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular,
20 acreditará el tiempo trabajado por un empleado o empleada temporero hasta un
21 máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas
22 funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado o empleada temporero.

1 A los fines de lo dispuesto en esta sección, se entenderá por “mes” un periodo
2 de treinta (30) días naturales consecutivos”.

3 ~~Artículo 25~~ Sección 18 . Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de
4 mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Artículo 12.

6 Los derechos que conceden en esta Ley prescribirán por el transcurso de **[un (1)**
7 **año]** *tres años* a partir de la fecha efectiva del despido mismo. **[Las reclamaciones por**
8 **despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y**
9 **Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en**
10 **vigor.]”**

11 ~~Artículo 26~~ Sección 19 . Se deroga el Artículo 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de
12 mayo de 1976, según enmendada.

13 ~~Artículo 27~~ Sección 20 . Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de
14 junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

15 “Artículo 3. *Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos*
16 *precedentes fueron cometidos en violación de esta ley, cuando los mismos hayan sido*
17 *realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible. Las acciones*
18 *por discrimen y represalias prescribirán a los tres (3) años.*

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

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

6 ~~Artículo~~ Sección 2821. Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de
7 su aprobación. No obstante, los beneficios de esta Ley serán de aplicabilidad de manera
8 prospectiva a todos los empleados y empleadas que hayan comenzado a partir del 26 de enero
9 de 2017.