

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(3 DE MAYO DE 2022)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

3ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1256

9 DE MARZO DE 2022

Presentado por los y las representantes *Márquez Reyes, Cortés Ramos, Torres García, Nogales Molinelli y Peña Ramírez*

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

LEY

Para establecer la “Ley de Aviso Legal al Empleado y Empleada de una Reestructuración para la Transición y Adaptación (ALERTA)”, a los fines de requerir que patronos cubiertos bajo la Ley tengan que notificar cierres de negocios y cesantías masivas a los y las empleados y empleadas afectadas, representantes laborales de los empleados y empleadas, si alguno, al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, al municipio donde se ubica y al Programa de Desarrollo Laboral con sesenta (60) días de anticipación en el caso de patronos grandes Categoría I y con noventa (90) días de anticipación en el caso de patronos grandes Categoría II, según definidos en esta Ley; establecer responsabilidad de restitución y sanciones administrativas aplicables por incumplimiento; establecer las facultades del Secretario o Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en torno a la fiscalización del cumplimiento con la Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Bajo el *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN), 29 U.S.C. 2101 *et seq.*, las empresas con cien (100) o más empleados y empleadas que planifiquen un

cierre de local o cesantía masiva que afecte a cincuenta (50) o más empleados y empleadas tienen el deber de notificar a los y las empleados y empleadas afectadas con al menos sesenta (60) días de anticipación. La ley WARN también permite ciertas excepciones cuando las cesantías masivas y cierres de local ocurren por circunstancias imprevistas tales como desastres naturales, entre otras. Esta ley federal protege a los y las empleados y empleadas y a sus comunidades al otorgarle un periodo de transición para adaptarse a la futura pérdida de sus empleos, para buscar y obtener otros trabajos y, de ser necesario, llevar a cabo un programa de rehabilitación vocacional que les permita procurar un nuevo empleo o profesión con condiciones dignas de trabajo.

Ahora bien, las protecciones federales en materia laboral representan una protección mínima para los y las trabajadoras; es decir, los estados pueden ofrecer más protecciones que la normativa federal de estimarse necesario. En el caso del requisito de notificación en casos de cierres de locales o cesantías masivas, al menos siete (7) estados tienen leyes análogas a la Ley WARN que ofrecen más protecciones a los y las trabajadoras en caso de que su patrono tome la decisión de realizar un cierre de local o cesantía masiva. Ello, en reconocimiento de que la ley federal se queda corta en su alcance y actualmente deja fuera a trabajadores y trabajadoras en talleres de tamaño mediano, que pueden ver clausurado su lugar de trabajo y quedarse en la calle de un día para otro, sin periodo para transicionar y adaptarse a un nuevo empleo o profesión.

Al igual que esos estados, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico considera que más trabajadores y trabajadoras se deberían beneficiar de un periodo previo a la pérdida de su empleo durante el cual puedan buscar y obtener otros trabajos o ingresar en programas de rehabilitación vocacional que incrementen su potencial de procurar un nuevo empleo o profesión con condiciones dignas de trabajo, de manera que el periodo que de otra manera estarían desempleados se elimine totalmente o reduzca significativamente. El reciente anuncio del cese de las operaciones de Hewlett Packard en Puerto Rico, que impactará directa e indirectamente 400 empleos en la región norte, es ilustrativo de que esto no es un asunto de derechos laborales solamente, sino también de desarrollo económico; el cierre de un patrono grande puede tener un efecto económico desestabilizador en la región en la cual operan. Por tanto, es necesario que tanto los y las trabajadores y trabajadoras así como las autoridades pertinentes, tengan notificación razonable para que la plantilla pueda hacer sus preparativos y las autoridades puedan elaborar un plan de acción para atender la situación.

Así las cosas, la presente Ley de Aviso Legal al Empleado y Empleada de una Reestructuración para la Transición y Adaptación (ALERTA) requerirá una notificación con al menos sesenta (60) días de anticipación a empresas con entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99) empleados y empleadas y noventa (90) días de anticipación a empresas con cien (100) o más empleados y empleadas que planifiquen un cierre de local o cesantía masiva que afecte veinticinco (25) o más empleados y empleadas. De esta manera, por primera vez se extienden protecciones análogas a la Ley WARN a

empleados y empleadas que laboran para patronos grandes de entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99) empleados y empleadas y por otra parte se amplía el periodo de notificación que tienen que ofrecer patronos más grandes con cien (100) empleados y empleadas o más, a quienes ya les aplica la Ley WARN. Al igual que en la Ley WARN, se proveen ciertas excepciones para la notificación cuando el cierre de local o cesantía masiva se da por condiciones imprevistas o cuando se da pese a los esfuerzos de buena fe del patrono de mantener abierta la empresa mediante la obtención de financiamiento o nuevos ingresos. Asimismo, al igual que con la Ley WARN, el patrono que no notifique oportunamente a sus empleados y empleadas, al Secretario o la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Junta Estatal de Desarrollo Laboral se expone a una responsabilidad de restitución a los y las empleados y empleadas por los salarios y beneficios no devengados por aquel periodo bajo el cual el patrono debió haber notificado bajo la Ley ALERTA y no lo hizo.

Es por ello que la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico entiende meritorio adoptar la presente Ley, a los fines de que salvo aquellas circunstancias en las cuales razonablemente no se le puede exigir dicha notificación a un patrono, la Ley ALERTA asegurará que los patronos grandes de Puerto Rico cumplan con su responsabilidad de proveer un periodo razonable a sus empleados y empleadas para lograr una transición laboral ordenada en caso de un cierre de local o cesantía masiva, de manera que nadie sea echado a la calle de un día para otro sin aviso adecuado. De esta manera, esta Asamblea Legislativa promueve la protección y seguridad laboral de los empleados y las empleadas en la Isla.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título

2 Esta Ley se conocerá como la “Ley de Aviso Legal al Empleado y Empleada
3 de una Reestructuración para la Transición y Adaptación (ALERTA)”.

4 Artículo 2.-Definiciones

5 Para los fines de esta Ley, las siguientes palabras y frases tendrán el
6 significado señalado a continuación:

7 (a) “Cierre de local” – Se referirá al cierre temporero o permanente de
8 un lugar de empleo, o de una o más instalaciones o unidades de
9 operación dentro de un mismo lugar de empleo, si el cierre resulta en una

pérdida de empleo en el lugar de empleo durante cualquier periodo de treinta (30) días para veinticinco (25) o más empleados y empleadas (excluyendo empleados y empleadas a tiempo parcial).

(b) “Departamento” – Se referirá al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(c) “Cesantía masiva” – Se referirá a una reducción en la fuerza laboral que:

a. No es el resultado de un cierre de local; y

b. Resulta en una pérdida de empleo en el mismo lugar de empleo durante cualquier periodo de treinta (30) días para:

i. Al menos veinticinco (25) empleados y empleadas (excluyendo empleados y empleadas a tiempo parcial) que representen al menos treinta y tres ~~por ciento~~ por ciento (33%) de los y las empleados y empleadas que trabajan para el patrono (excluyendo empleados y empleadas a tiempo parcial); o

ii. Al menos doscientos cincuenta (250) empleados y empleadas (excluyendo empleados y empleadas a tiempo parcial).

(d) “Empleados y empleadas afectadas” – Se referirá a empleados y empleadas que se espera experimenten una pérdida de su empleo como consecuencia de un propuesto cierre de local o cesantía masiva por su patrono;

(e) “Empleado o empleada a tiempo parcial” – Se referirá a un empleado o empleada que ha sido ~~empleada~~ contratada por un promedio de menos de veinte (20) horas a la semana o quien ha sido empleada por menos de los

seis (6) de los últimos doce (12) meses previos a la fecha para la cual se requiere la notificación de esta Ley.

(f) “Patrono” – Se referirá a cualquier persona que emplee cincuenta (50) o más empleados y empleadas, excluyendo a empleados y empleadas a tiempo parcial, o cincuenta (50) o más empleados y empleadas que trabajan en el agregado un mínimo de dos mil (2,000) horas por semana. “Patrono” no incluirá el gobierno federal o estatal ni ninguna de sus subdivisiones políticas, incluyendo los municipios.

(g) “Patrono Grande Categoría I” – Se referirá a cualquier patrono, según definido en esta Ley, que emplee entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99) empleados y empleadas, excluyendo empleados y empleadas a tiempo parcial, o entre cincuenta (50) y noventa y nueve (99) empleados y empleadas que trabajen en el agregado entre dos mil (2,000) a tres mil novecientos noventa y nueve (3,999) horas por semana.

(h) “Patrono Grande Categoría II” – Se referirá a cualquier patrono, según definido en esta Ley, que emplee cien (100) o más empleados y empleadas, excluyendo empleados y empleadas a tiempo parcial, o cien (100) o más empleados y empleadas que trabajen en el agregado cuatro mil (4,000) o más horas por semana.

(i) “Pérdida de empleo” – Se referirá a:

- i. Una terminación de la relación de empleo que no se deba a un despido justificado bajo los incisos (a), (b), (c) o (e) del Artículo 2

~~de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976;~~ a una renuncia voluntaria; o un retiro programado;

ii. Una cesantía masiva que exceda los seis (6) meses o;

iii. Una reducción en horas de trabajo de más de cincuenta por ciento (50%) de las mismas durante cada mes de un periodo consecutivo de seis (6) meses.

No constituirá pérdida de empleo, según definida por esta Ley, circunstancias en las cuales un cierre de local o cesantía masiva es el resultado de una relocalización o consolidación de toda o parte de la empresa del patrono, y antes del cierre de local o cesantía masiva, el patrono ofrece transferir el empleado o empleada a otro lugar de empleo dentro de una distancia razonable de transportación con no más de seis (6) meses de una pausa en el empleo, o que el patrono ofrezca transferir al empleado o empleada a cualquier otro lugar de empleo, independientemente de la distancia, con una pausa de no más de seis (6) meses en el empleo, y el empleado o empleada acepta dentro del término de treinta (30) días después de la oferta o del cierre de local o cesantía masiva, lo que ocurra después.

(j) “Representante” – Se referirá a un representante exclusivo dentro del significado de la Sección 9 (a) u 8 (f) del National Labor Relations Act (29 U.S.C. 159 (a), 158 (f)) o la Sección 2 del Railway Labor Act (45 U.S.C 152).

(k) “Relocalización” – Se referirá a la remoción de todas o sustancialmente todas las operaciones industriales o comerciales de un patrono a otra localización a cincuenta (50) millas de distancia o más.

- (l) “Secretario o Secretaria” – Se referirá al Secretario o Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 3. – Notificación

- (a) Un patrono no podrá ordenar un cierre de local o cesantía masiva a menos que previo a que la orden surta efecto, el patrono rinda una notificación escrita de la orden a las siguientes personas:

i. Empleados y empleadas afectados y los y las representantes de empleados y empleadas afectados, de ser aplicable;

ii. Al Departamento, mediante su Secretario(a);

iii. El (los) municipio(s) donde se ubica(n) el (los) lugar(es) de empleo afectado(s);

iv. El Programa de Desarrollo Laboral, quien a su vez notificará a la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y al Área Local de Desarrollo Laboral de la región donde ubique(n) el (los) lugar(es) de empleo afectado(s);

- (b) En el caso de los patronos grandes Categoría I, éstos deberán notificar a las personas identificadas en el Inciso (a) de este Artículo en un término de no menor de sesenta (60) días antes que surta efecto la orden de cierre de local o cesantía masiva. En el caso de los patronos grandes Categoría II, éstos deberán notificar a las personas identificadas en el Inciso (a) de este

Artículo en un término de no menor de noventa (90) días antes que surta efecto la orden de cierre de local o cesantía masiva.

(c) Un patrono obligado a dar notificación de cualquier cierre de local o cesantía masiva bajo esta Ley incluirá en su notificación los elementos requeridos por el Worker Adjustment and Retraining Notification Act (29 U.S.C. 2101 et seq.), según enmendado.

(d) Un patrono obligado a dar notificación de cualquier cierre de local o cesantía masiva bajo esta Ley deberá permitir y facilitar el acceso a funcionarios y funcionarias del Programa de Desarrollo Laboral y/o del Área Local de Desarrollo Laboral de la región donde ubique(n) el (los) lugar(es) de empleo afectado(s) al lugar o lugares de empleo, a los fines de que dichos funcionarios y funcionarias brinden sus servicios de orientación a los empleados y las empleadas afectadas.

(e) El envío de la notificación a la última dirección conocida de un empleado o empleada mediante franqueo de primera clase o correo certificado, o la inclusión de la notificación en el talonario de un empleado o empleada, así como la notificación mediante un correo electrónico de la empresa que incluya en su envío acuse de recibo, serán considerados como métodos aceptables para el cumplimiento de la obligación del patrono de dar notificación a cada empleado o empleada afectada bajo esta Ley.

Para que sea válida la notificación mediante su inclusión en el talonario de un empleado o empleada, la misma deberá proveer un acuse de recibo sobre la notificación, que será entregado al patrono.

(f) Una cesantía de más de seis (6) meses que, a su principio, se anunció como una cesantía de seis (6) meses o menos, será tratado como una pérdida de empleo bajo esta Ley a menos que:

i. La extensión rebasando los seis (6) meses es causada por circunstancias comerciales (incluyendo cambios inesperados en los precios o costos) que no eran razonablemente previsibles al momento de la cesantía inicial; y

ii. La notificación bajo esta Ley se da al momento en el cual se torna razonablemente previsible que la extensión de la cesantía rebasará los seis (6) meses.

(g) Para propósitos de este Artículo, a los efectos de determinar si se constituyó o no un cierre de local o cesantía masiva, pérdidas de empleo para dos (2) o más grupos en un mismo lugar de empleo, cuando cada uno de los grupos es menor que el número mínimo de empleados y empleadas bajo el Artículo 2 (a) o 2 (c) de esta Ley pero que en el agregado exceden ese mínimo y que ocurren dentro de cualquier periodo de noventa (90) días, serán consideradas un cierre de local o cesantía masiva a menos que el patrono demuestre que las pérdidas de empleo son el resultado de acciones y causas separadas y distintas y no un intento del patrono de evadir los requisitos de esta Ley.

(h) Nada de lo anterior limitará el derecho de cualquier departamento, agencia, instrumentalidad, municipio o corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de requerir que un patrono que recibe

incentivos contributivos de desarrollo económico sea requerido de proveer notificación adicional o más temprana como condición para recibir dichos incentivos.

- (i) Nada de lo anterior se interpretará como que prohíbe a un patrono que no está obligado a cumplir con los requisitos de notificación de esta Ley, a proveer notificación previa a sus empleados y empleadas de un cierre de local o cesantía masiva.

Artículo 4. – Excepciones

- (a) Un patrono no está obligado a cumplir con el periodo de notificación bajo esta Ley de un cierre de local o cesantía masiva si dicho evento fue ocasionado por un desastre natural, un acto de terrorismo, guerra o una epidemia decretada conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 81 de 14 de marzo de 1912, conocida como la “Ley Orgánica del Departamento de Salud”, según enmendada. No obstante, el patrono que se ampare bajo esta excepción deberá cumplir con un periodo de notificación razonable dentro de sus circunstancias y al momento de la notificación otorgar una breve declaración con su justificación para reducir el periodo de notificación.

- (b) En el caso de un cierre de local, un patrono no está obligado a cumplir con el periodo de notificación de esta Ley si:

- i. Al momento que la notificación hubiese sido requerida, el patrono estaba activamente buscando capital o ingresos;

1 ii. El capital o ingresos procurado, si hubiese sido obtenido,
2 hubiese permitido que el patrono evitara o pospusiera el cierre
3 de local; y

4 iii. El patrono razonablemente y de buena fe creía que dar la
5 notificación requerida bajo esta Ley hubiese impedido que el
6 patrono procurara el capital o ingresos necesario.

7 No obstante, el patrono que se ampare bajo esta excepción deberá cumplir
8 con un periodo de notificación razonable dentro de sus circunstancias y al
9 momento de la notificación otorgar una breve declaración con su
10 justificación para reducir el periodo de notificación.

11 (c) Esta Ley no aplicará a un cierre de local o cesantía masiva si el
12 cierre es de una instalación temporera o el cierre o cesantía masiva se debe a
13 que se completaron las labores en un proyecto o encargo particular y los y
14 las empleados y empleadas afectadas fueron contratados con el
15 entendimiento de que el término de su empleo estaba limitado a la duración
16 de la instalación, proyecto o encargo; o

17 (d) Esta Ley no aplicará a un cierre de local o cesantía masiva si el
18 cierre de local o cesantía masiva constituye una huelga que no tiene como
19 propósito evadir los requisitos de esta Ley. Nada en esta Ley se entenderá
20 como que requiere que un patrono preste notificación escrita acorde con el
21 Artículo 3 de esta Ley cuando el patrono se apresta a reemplazar
22 permanentemente a una persona considerado como un huelguista
23 económico bajo el National Labor Relations Act, 29 U.S.C. 151 et seq.,

1 aclarándose no obstante, que nada en esta Ley se interpretará como que
2 válida o inválida cualquier decisión judicial o administrativa relacionada a
3 la contratación de reemplazos permanentes para huelguistas económicos
4 bajo el National Labor Relations Act.

5 Artículo 5. – Facultades del Secretario o la Secretaria en torno a la fiscalización
6 del cumplimiento con la Ley ALERTA

7 (a) El Secretario o la Secretaria podrá aprobar cualquier reglamentación
8 necesaria para cumplir con los propósitos de esta Ley;

9 (b) En cualquier investigación o procedimiento bajo esta Ley, el Secretario o la
10 Secretaria tendrá, además de todas las facultades que se le reconocen bajo la
11 ley, la autoridad de examinar cualquier información de un patrono
12 necesaria para determinar si una violación de esta Ley ha ocurrido,
13 incluyendo para determinar la validez de cualquier defensa;

14 (c) Excepto según se provee en esta Ley, la información obtenida mediante la
15 administración de esta Ley de un patrono sujeto a la misma y que de otra
16 manera no sería información obtenible por el Secretario o la Secretaria bajo
17 otras leyes, será confidencial y no será publicada ni estará disponible para
18 inspección pública. Previo a la publicación de cualquier información con
19 relación a cualquier procedimiento o acción judicial, al patrono le será
20 otorgada una oportunidad razonable de solicitar que se proteja la
21 confidencialidad de la información a publicarse;

22 (d) Ninguna decisión u orden que se emita bajo esta Ley será admisible o usada
23 en evidencia en cualquier procedimiento judicial posterior, excepto en una

acción incoada por el Secretario o la Secretaria o el patrono para implementar, hacer valer o retar una determinación hecha por el Secretario o la Secretaria bajo esta Ley;

(e) Cualquier oficial o empleado o empleada gubernamental o cualquier oficial o empleado o empleada de cualquier entidad autorizada a obtener información bajo este Artículo, o cualquier agente del gobierno o de la entidad, que revele la información bajo el Artículo 5 (c), cometerá un delito menos grave, salvo que la revele bajo la autorización del Secretario o la Secretaria bajo este Artículo;

(f) Si luego de una vista administrativa, el Secretario o la Secretaria determina que un patrono ha violado cualquiera de los requisitos de esta Ley, o cualquier regla o reglamento promulgado al amparo de esta Ley, el Secretario o la Secretaria emitirá una determinación administrativa que incluirá cualesquiera sanciones administrativas que sean aplicables bajo el Artículo 6 de esta Ley. Toda determinación administrativa emitida al amparo de esta Ley puede ser sujeta a revisión judicial acorde a la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico".

(g) El Secretario o la Secretaria distribuirá cualesquiera salarios no pagos y el valor de cualesquiera beneficios recuperados a los y las empleados y empleadas sujetos a la violación.

Artículo 6. – Violación; responsabilidad de restitución

1 (a) Un patrono que omita dar la notificación escrita dentro del término
2 requerido bajo el Artículo 3 (a) (i) de esta Ley antes de ordenar un cierre de
3 local o cesantía masiva será responsable de pagarle restitución a cada
4 empleado o empleada que debía ser notificado y que perdió su empleo,
5 equivalente a:

6 i. Los salarios no devengados al promedio de la compensación
7 regular recibida por el empleado o empleada durante los
8 últimos tres (3) años de su empleo, o la compensación final del
9 empleado o empleada, lo que sea mayor;

10 ii. El valor del costo de cualesquiera beneficios a los cuales hubiera
11 tenido derecho el empleado o empleada si no hubiera perdido
12 su empleo, incluyendo el costo de cualesquiera gastos médicos
13 incurridos por el empleado o empleada que hubieran sido
14 cubiertos por un plan de beneficios para empleados y
15 empleadas;

16 (b) El cálculo para el pago de la restitución por concepto de salarios no
17 devengados y otras responsabilidades bajo este Artículo se hará por el
18 periodo de la violación del patrono, hasta un máximo de sesenta (60) días
19 para Patrono Grande Categoría I y de noventa (90) días para Patrono
20 Grande Categoría II o por mitad del número de días que el empleado o
21 empleada estuvo bajo contrato con el patrono, lo que sea menor;

22 (c) La responsabilidad de un patrono bajo este Artículo se reducirá por
23 cualesquiera de los siguientes conceptos:

- i. Cualquier pago efectuado por el patrono al empleado o empleada por el periodo de la violación;
- ii. Cualquier pago voluntario e incondicional al empleado o empleada que no es requerido por obligación legal alguna;
- iii. Cualquier pago por el patrono a un tercero o fideicomisario (tales como primas para seguros de salud o pagos a un plan de pensión de contribución definida) a nombre de y en beneficio del empleado o empleada por el periodo de la violación. Además, cualquier responsabilidad incurrida bajo el Artículo 6 (a) con respecto a un plan de pensión de beneficio definido podrá ser reducido al acreditar al empleado o empleada con servicio rendido para todos los propósitos aplicables bajo tal plan por el periodo de la violación;
- iv. Cualquier pago efectuado por el patrono bajo cualquier ley federal aplicable que rijan la notificación de cesantías masivas, cierres de locales o relocalizaciones;
- v. En un procedimiento administrativo comenzado por el Secretario o la Secretaria, cualquier responsabilidad cubierta por el patrono previo a la determinación del Secretario o la Secretaria como resultado de una acción privada incoada bajo esta Ley;
- vi. En una acción privada incoada bajo esta Ley, cualquier responsabilidad cubierta por el patrono en un procedimiento

administrativo incoado por el Secretario o la Secretaria previo a la adjudicación de la acción privada.

(d) Si el patrono prueba a satisfacción del Secretario o la Secretaria que el acto u omisión en violación de esta Ley se hizo de buena fe y que el patrono tenía una base razonable para considerar que su acto u omisión no era una violación de esta Ley, el Secretario o la Secretaria podrá, a su discreción, reducir la cuantía de restitución por la cual es responsable el patrono bajo este Artículo. Al determinar el monto de dicha reducción, el Secretario o la Secretaria deberá considerar el tamaño del patrono; las dificultades que ocasionó la violación para los y las empleados y empleadas; cualesquiera esfuerzos por el patrono para mitigar la violación; y la base para la creencia del patrono de que su acto y omisión no era una violación de esta Ley;

(e) Un empleado o empleada afectada, su representante, de ser aplicable, o el Secretario o la Secretaria, podrá incoar una acción civil para establecer la responsabilidad de restitución de un patrono bajo este Artículo en representación del empleado o empleada afectada, así como de otras personas similarmente situadas, en cualquier Tribunal de Primera Instancia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dentro de un periodo prescriptivo de tres (3) años a partir del acto u omisión del patrono en violación a esta Ley. El tribunal deberá conceder una partida razonable de honorarios de abogados(as) a todo(a) demandante que prevalezca en una acción civil que se incoe bajo esta Ley. Si el tribunal determina que un patrono llevó a cabo una investigación razonable de buena fe y que tenía

base razonable para considerar que su conducta no era una violación de esta Ley, el tribunal podrá reducir la cuantía de restitución por la cual el patrono es responsable bajo esta Ley. Al determinar el monto de dicha reducción, el tribunal deberá considerar el tamaño del patrono; las dificultades que ocasionó la violación para los y las empleados y empleadas; cualesquiera esfuerzos por el patrono para mitigar la violación; y la base para la creencia del patrono de que su acto y omisión no era una violación de esta Ley.

Artículo 7. - Sanción administrativa

- (a) El Departamento impondrá ~~un~~ a patrono que omita dar la notificación escrita dentro del término requerido bajo el Artículo 3 (a) (ii) y Artículo 3 (a) (iii) de esta Ley antes de ordenar un cierre de local o cesantía masiva una sanción administrativa de hasta quinientos dólares (\$500.00) por cada día de la violación del patrono. El patrono no será sujeto a una sanción administrativa bajo esta Ley si el patrono le paga a todos los empleados y empleadas aplicables las cantidades por las cuales el patrono es responsable bajo el Artículo 6 (a) dentro de un término de tres (3) semanas a partir de la fecha en la cual el patrono ordenó el cierre de local o cesantía masiva;
- (b) La cantidad total de sanciones administrativas por las cuales podrá ser responsable un patrono no excederá la cantidad máxima de penalidades por las cuales puede responsable un patrono bajo las leyes federales aplicables por la misma violación;

(c) Cualquier sanción administrativa pagada por el patrono bajo las leyes federales aplicables por la misma violación será considerada un pago realizado bajo este Artículo;

(d) Si el patrono le prueba a satisfacción del Secretario o la Secretaria que el acto u omisión en violación de esta Ley se hizo de buena fe y que el patrono tenía una base razonable para considerar que su acto u omisión no era una violación de esta Ley, el Secretario o la Secretaria podrá, a su discreción, reducir la sanción administrativa por la cual es responsable el patrono bajo este Artículo. Al determinar el monto de dicha reducción, el Secretario o la Secretaria deberá considerar el tamaño del patrono; las dificultades que ocasionó la violación para los y las empleados y empleadas; cualesquiera esfuerzos por el patrono para mitigar la violación; y la base para la creencia del patrono de que su acto y omisión no era una violación de esta Ley;

Artículo 8. – Otros Derechos

Los derechos y remedios provistos a empleados y empleadas bajo esta Ley son ~~en~~ ~~adición a~~ adicionales, y no en sustitución de, cualesquiera otros derechos y remedios estatutarios y contractuales de los y las empleados y empleadas y no tienen como propósito alterar o afectar esos otros derechos y remedios, excepto que el periodo de notificación requerido por esta Ley discurrirá concurrentemente con cualquier otro periodo de notificación requerido contractualmente o por cualquier otro estatuto local, estatal o federal.

Artículo 9: Presupuesto

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá incluir, en su petición de presupuesto, una partida económica para designarla al cumplimiento exclusivo de esta Ley.

Artículo ~~9~~10. - Separabilidad

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

Artículo ~~10~~11. - Vigencia

- 1 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.