

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup>. 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, 10, 11, 13 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según emendada; enmendar las Secciones 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) 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, 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 los derechos laborales aplicables a la empresa privada; restablecer el periodo probatorio, la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, 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 privados y los empleados 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 para ejercer determinadas funciones. De esta forma, el empleado 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 despidiera 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. 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 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 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 áreas prioritarias: (1) derogar la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; (2)

restituir los derechos laborales aplicables a los empleados 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 2.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de  
3 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 trabaja para su patrono en exceso de ocho (8)  
7           horas durante cualquier **[día calendario. No obstante, el patrono podrá**  
8           **notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre**  
9           **y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco**  
10           **(5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas**  
11           **entre turnos consecutivos]** *periodo de veinticuatro (24) horas.*

12           (b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta  
13           (40) durante cualquier semana **[de trabajo]** *a menos que las horas trabajadas*  
14           *diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.*

15           (c) **[Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u**  
16           **horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por**  
17           **disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos,**  
18           **cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer**  
19           **cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de**

1           **ser trabajadas durante ese periodo].** *Las horas que un empleado trabaja para*  
2           *su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio*  
3           *deba permanecer cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin*  
4           *embargo, que no serán horas extras las horas que el empleado trabaja para su*  
5           *patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado*  
6           *al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo el permiso*  
7           *requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de 1931, según ha sido o fuera*  
8           *subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas trabajadas por el empleado*  
9           *durante ese día no exceda de ocho horas ni la totalidad de horas trabajadas durante*  
10          *la semana exceda de cuarenta horas.*

11          **(d) [Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de**  
12          **descanso semanal, según establecido por ley].** *Las horas que el empleado*  
13          *trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta*  
14          *de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en*  
15          *cuestión.*

16          **(e) ...”**

17          Artículo 3.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,  
18 según enmendada, para que lea como sigue:

19          “Artículo 5. Horas de Trabajo: Horario Flexible.

20          **[Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la**  
21          **semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas**  
22          **consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y**

1 **notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo**  
2 **comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el**  
3 **comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al**  
4 **empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea**  
5 **efectivo]. Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un**  
6 *sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora*  
7 *de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Los*  
8 *patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria*  
9 *potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá*  
10 *completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido solo*  
11 *por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley.*  
12 *Todo acuerdo proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce (12) horas*  
13 *consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se*  
14 *considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o*  
15 *atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No*  
16 *obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el periodo*  
17 *reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria*  
18 *de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según*  
19 *dispuesto en esta ley.”*

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

22 “Artículo 6. Horas de Trabajo- Pago de Horas Extra.



1 [Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:

2 (a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante  
3 horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no  
4 menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas  
5 regulares. Disponiéndose, que los empleados con derecho a beneficios  
6 superiores contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación  
7 y Flexibilidad Laboral" preservarán los mismos.

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

15 (c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal  
16 alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier  
17 momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente  
18 terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año  
19 de su adopción.

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

1           **El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer**  
2           **horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las**  
3           **horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la**  
4           **misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni**  
5           **excedan cuarenta (40) horas en la semana].** *Todo patrono que emplee o permita que*  
6           *trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra*  
7           *un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares;*  
8           *disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta*  
9           *por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards*  
10           *Act) aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938,*  
11           *según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por*  
12           *cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada de ocho (8) horas un tipo de salario a*  
13           *razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas*  
14           *regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio*  
15           *colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas.*  
16           *Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá*  
17           *el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas*  
18           *regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de*  
19           *esta ley.”*

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

22           “Artículo 7. Horas de Trabajo – Interpretación de Contratos de Trabajo.

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

9           Sera nulo todo decreto, convenio, clausula o estipulación que fije una duración  
10 mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo.”

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

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

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

18           **El patrono vendrá obligado a proveer una contestación dentro de un término**  
19 **de veinte (20) días calendario contados a partir de haber recibido dicha solicitud. En**  
20 **los casos de un patrono con más de quince (15) empleados, la contestación requerida**  
21 **será por escrito. Si el patrono se reúne con el empleado dentro del término de los**  
22 **veinte (20) días calendarios de haber recibido la solicitud de cambio, su contestación**

1 podrá notificarse dentro del término de catorce (14) días calendarios siguientes a  
2 dicha reunión.

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

9 Las disposiciones de esta sección solamente serán aplicables a empleados  
10 que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado  
11 para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra  
12 solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión  
13 escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor]. *Si el empleado trabaja  
14 por un salario semanal el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares  
15 de trabajo durante cada semana.*"

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

18 "Artículo 10. Horas de Trabajo - Reclamaciones de empleados; daños;  
19 transacción; intervención de mediadores.

20 [Ningun patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma  
21 alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier  
22 empleado por razón de éste negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal

1 **alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado una solicitud**  
2 **de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo según dispuesto**  
3 **en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha conducta podrá ser**  
4 **responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe de los daños que el**  
5 **acto haya causado al empleado y de demostrarse que el patrono incurrió en dicha**  
6 **conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se**  
7 **podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a**  
8 **los daños reales ocasionados. Para determinar la cantidad que deba imponerse como**  
9 **daño punitivo se tomará en consideración, entre otros factores, la situación**  
10 **financiera del patrono, cuán reprensible ha sido su conducta, duración y frecuencia**  
11 **de la misma, la cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa.**  
12 **Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y**  
13 **desista del acto de que se trate.]**

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

1 Artículo 8. Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,  
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 11. Horas de Trabajo - Fijación de aviso sobre horas de trabajo;  
4 modelos impresos.

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

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

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

20 Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que  
21 exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de  
22 descanso para tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda

1 doce (12) horas. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12)  
2 horas, el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado,  
3 siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado  
4 por el empleado.

5 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera  
6 de la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de  
7 treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el  
8 patrono y el empleado. En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y guardias  
9 de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos  
10 Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte  
11 (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado,  
12 sin que requiera aprobación del Secretario. No obstante, las demás disposiciones de  
13 esta sección serán de aplicación.

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

19 El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo  
20 destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o  
21 fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido  
22 para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de

1 un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la “Ley de  
2 Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán el mismo.]

3 *Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación,*  
4 *oficina o sitio de trabajo, según fuere el caso, un aviso impreso, haciendo constar el numero de*  
5 *horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las*  
6 *horas de comenzar y terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado*  
7 *a tomar los alimentos dentro de la jornada regular.*

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

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



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

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

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

18           *Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo*  
19 *destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción del*  
20 *mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos*  
21 *casos en que, de acuerdo a las disposiciones de este artículo, el periodo destinado para tomar los*  
22 *alimentos sea reducido a un periodo menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar*

1 *dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si*  
 2 *emplea o permite que un empleado trabaje durante el periodo al cual ha sido reducida la hora*  
 3 *señalada para tomar alimentos.*

4 *En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a otros negocios*  
 5 *lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas alternadas durante todos los*  
 6 *días de la semana, deberá fijarse un aviso especial, haciendo constar el nombre de cada uno de*  
 7 *los empleados y las horas que trabajan en cada día de la semana.*

8 *Las hojas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales horas de*  
 9 *trabajo en cada establecimiento constituyen la division de la jornada de trabajo. Es obligación*  
 10 *de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al Departamento del Trabajo y*  
 11 *Recursos Humanos, que los suministrara gratuitamente.”*

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

14 *“Artículo 13. Horas de trabajo – Ocupaciones sujetas a la Ley.*

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

16 **(a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos**  
 17 **son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y**  
 18 **Recursos Humanos;**

19 **(b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos,**  
 20 **según dichos términos son definidos mediante reglamento del**  
 21 **Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;**

22 **(c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales**

- 1           capacidades;
- 2           **(d) chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que**  
3           **trabajan a base de comisión, tarifa o ruta;**
- 4           **(e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante,**  
5           **tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) días**  
6           **consecutivos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 289**  
7           **de 9 de abril de 1946, según enmendada;**
- 8           **(f) los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones**  
9           **de horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del**  
10           **Trabajo ("Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los**  
11           **Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;**
- 12           **(g) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de**  
13           **América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus**  
14           **instrumentalidades o corporaciones públicas;**
- 15           **(h) personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada**  
16           **una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones**  
17           **públicas;**
- 18           **(i) personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o**  
19           **instrumentalidades;**
- 20           **(j) los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una**  
21           **organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo**  
22           **establezca que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la**

1            **relación entre las partes. No obstante, serán de aplicación todas las**  
2            **disposiciones de horas extras dispuestas por la Ley de Normas**  
3            **Razonables del Trabajo (“Fair Labor Standards Act”), aprobada por el**  
4            **Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938,**  
5            **según enmendada;**

6            **(k)    personas exentas por disposición de una ley especial.]**

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

17           *También se aplicarán las disposiciones de esta ley a todos los chóferes y*  
18           *conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que*  
19           *trabajan a comisión.*

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

1                    *Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de automóviles,*  
2                    *camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o*  
3                    *arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado*  
4                    *principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados*  
5                    *a las labores de venta y sea remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación*  
6                    *de ambos. Disponiéndose que éstos tendrán derecho a un día de descanso por cada seis*  
7                    *de trabajo. Disponiéndose que la exención concedida por esta ley será válida únicamente*  
8                    *sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio*  
9                    *de 1956, garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaleciente en Puerto*  
10                   *Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado*  
11                   *comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no*  
12                   *devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará*  
13                   *a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus*  
14                   *ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones,*  
15                   *equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.*

16 *No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los empleados del gobierno estatal, de los*  
17 *gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los de la agencias o instrumentalidades*  
18 *de dichos gobiernos, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades que se dediquen*  
19 *a empresas agrícolas industriales, comerciales o de servicio público.”*

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

1           “Artículo 14. Horas de trabajo – Reglamentación por el Secretario del Trabajo y  
2 Recursos Humanos.

3           **[Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y  
4 promulgar los reglamentos necesarios para administrar las disposiciones de esta  
5 Ley. Estos reglamentos serán consistentes con la Ley de Normas Razonables del  
6 Trabajo (“Fair Labor Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados  
7 Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada, y los reglamentos  
8 emitidos al amparo de la misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo  
9 contrario se disponga expresamente por esta Ley.]**

10           *El Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios para el mejor  
11 cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos, una vez aprobados por el gobernador y  
12 promulgados debidamente, tendrán fuerza de ley.”*

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

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

17           (1)   “Empleado” *[significa toda persona natural que trabaja para un  
18 patrono y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a  
19 contratistas independientes, así como tampoco a los oficiales u  
20 organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.] Incluye a  
21 todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de  
22 comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra*

1           *forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o*  
2           *industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La*  
3           *palabra "empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales,*  
4           *según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto*  
5           *Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando*  
6           *actúen como tales.*

7           (2)    *"Patrono" [significa] incluye a toda persona natural o jurídica de*  
8           *cualquiera índole que [contrata y utiliza los servicios de un empleado.]*  
9           *opere con ánimo de lucro o sin él y a toda persona que represente a dicha persona*  
10          *natural o jurídica o ejerza autoridad en nombre suyo.*

11          (3)    *"Emplear" incluye el [significa] tolerar o permitir que se trabaje.*

12          (4)    *"Salario" incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de*  
13          *retribución pecuniaria. [No incluirá aquella parte de propinas recibidas*  
14          *que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario*  
15          *mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicios].*

16          (5)    *"Ocupación." Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un*  
17          *empleado realice para su patrono.*

18          (6)    *"Establecimiento." Incluye todo edificio, casa, fabrica, taller, finca, estancia,*  
19          *tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se*  
20          *ejecuta una obra, realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.*

21          (7)    *"Contrato de trabajo." Significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual*  
22          *se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar un servicio*

1           *para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria. Si no*  
2           *hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del patrono*  
3           *pagar el salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en*  
4           *cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que suele pagarse en la lo-*  
5           *calidad por trabajos similares.*

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

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



1                    *Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro*  
2                    *comprendido de actividades agrícolas, industriales o comerciales.*

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

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

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

12            “Sección 4. Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje  
13 durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar las  
14 horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo salarial igual al tiempo *doble*  
15 **[y medio]** del tipo convenido para las horas regulares[, **disponiéndose que los**  
16 **empleados con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la Ley de**  
17 **Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservar los mismos].”**

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

20            “Sección 5. **[Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los empleados**  
21 **que están exentos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según**

1 **enmendada. No obstante, esta Ley será aplicable a las personas empleadas en**  
2 **el servicio doméstico.]”**

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

7 Artículo 14. Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, según  
8 enmendada, para que lea como sigue:

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

10 (a) ...

11 (b) **[Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor**  
12 **la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que por Ley tuviese**  
13 **derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y**  
14 **enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y**  
15 **Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación**  
16 **mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas**  
17 **disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo**  
18 **patrono].** *Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un*  
19 *decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por*  
20 *vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho*  
21 *a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en*

1            *esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos*  
2            *existentes antes del 1ro de agosto de 1995.*

3            *Será una práctica ilegal de empleo que un patrono...*"

4            Artículo 15. Se enmiendan los incisos (a) y (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998,  
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6            "Artículo 6. Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

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

17           **No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya**  
18           **cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual**  
19           **mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes. Esta**  
20           **excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de**  
21           **empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la**  
22           **que la nomina del patrono excede doce (12) empleados durante más de**

1           veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios  
2           consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por  
3           enfermedad para los empleados de estos patronos será de un (1) día por  
4           cada mes].

5           *Todos los trabajadores de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los*  
6           *Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1*  
7           *1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será*  
8           *requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos*  
9           *de ciento quince (115) horas en el mes.*

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

12          (b) ...

13          (c) ...

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

20          **[En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus**  
21          **servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los**  
22          **cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por**

1 enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario  
2 regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor].”

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

5 “Artículo 12.

6 (a) Por el transcurso de **[un (1) año]** *tres (3) años* prescribirá la acción en  
7 reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al  
8 amparo de esta Ley o decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de  
9 acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato  
10 o Ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el  
11 empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes  
12 indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la  
13 notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente,  
14 por el obrero, su representante o funcionario del Departamento con facultad  
15 para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

16 (b) ...”

17 Artículo 17. Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de  
18 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

19 “Artículo 1.

20 **[Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del**  
21 **periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de**  
22 **cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá**

1 obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700)  
2 horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de  
3 muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del  
4 salario máximo de diez mil dólares (\$10,000) devengados por el empleado o  
5 trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que  
6 emplee quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 3%  
7 del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

8 Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de  
9 Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de  
10 veinte (20) empleados 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 trescientos  
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 la cantidad de  
16 seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte  
17 (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del  
18 periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier  
19 año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado  
20 a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientas  
21 cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente

1 al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un máximo de  
2 trescientos dólares (\$300.00).

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

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

17 Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros  
18 salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado. El patrono  
19 podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente  
20 pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando  
21 le haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho  
22 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. Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de  
8        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, al amparo de  
6 esta Ley.

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

1 **que en su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre**  
2 **cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la**  
3 **información provista].**

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

11 **[Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancia y pérdida**  
12 **requerido dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el**  
13 **bono en su totalidad, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, aun cuando**  
14 **no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para**  
15 **cubrir la totalidad del bono].** *Si el patrono no somete el citado estado de situación y de*  
16 *ganancias y pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar*  
17 *el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de salarios,*  
18 *computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) dólares, o el 2.5%, 2.75% ó 3%,*  
19 *según sea el caso, del total de salario, computados hasta un máximo de diez mil dólares*  
20 *(\$10,000), cuando el patrono emplee quince (15) empleados o menos, aun cuando no haya*  
21 *obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%,*  
22 *la totalidad del bono.*

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

11            Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha intervención,  
12 será entregado a los trabajadores o empleados del patrono querrellado. Además, se  
13 enviará copia de dicho informe al Secretario de Hacienda. Con excepción de lo antes  
14 dispuesto, la información obtenida por el Secretario del Departamento del Trabajo y  
15 Recursos Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las  
16 facultades que por esta Ley se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiado,  
17 y sólo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario del Departamento  
18 del Trabajo y Recursos Humanos.

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

1 Artículo 19. Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
2 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 1. Todo empleado que trabaja para un patrono mediante  
4 remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya  
5 mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de  
6 indemnización por despido lo siguiente:

7 **[(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de**  
8 **indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo**  
9 **probatorio automático de dieciocho (18) meses que se dispone en esta**  
10 **Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado;**  
11 **y**

12 **(b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año**  
13 **completo de servicio.**

14 **En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el**  
15 **sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo. Para fines de este**  
16 **Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.**

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

1        administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la  
2        indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre  
3        ingresos.

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

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

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

1           **Las disposiciones de este artículo, según enmendado, por la Ley de**  
2 **Transformación y Flexibilidad Laboral, tendrán vigencia desde la fecha de**  
3 **aprobación de dicha Ley.]**

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

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

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

18           *No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de que un*  
19 *empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no*  
20 *tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley si la práctica y circunstancias*  
21 *involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar*  
22 *la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de*

1 *empleo por tiempo indeterminado bona fide. En estos casos los empleados así afectados se*  
2 *considerarán como si hubieren sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se*  
3 *trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta*  
4 *bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto*  
5 *o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un*  
6 *despido sin justa causa regido por esta ley”.*

7       Artículo 20. Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
8 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

9       “Artículo 3.

10       En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas  
11       en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará  
12       obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más  
13       antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por  
14       empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación  
15       ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose  
16       que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que  
17       dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de  
18       emplear a una persona en labores iguales o similares a las que  
19       desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro  
20       de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de  
21       antigüedad en la reposición *excepto, y en ambas situaciones, en aquellos*  
22       *casos en que haya una diferencia clara o inconcusa en favor de la eficiencia o*



1                    *capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.*

2                    *Disponiéndose, que:*

3            (a)    *En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas*  
4                    *en los incisos (d), (e) y (f) de esta ley en empresas que tienen varias oficinas,*  
5                    *fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y*  
6                    *regularmente los empleados de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se*  
7                    *trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma*  
8                    *independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los*  
9                    *empleados dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de*  
10                   *personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados en la*  
11                   *oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de*  
12                   *personal.*

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

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

1 Artículo 21. Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,  
2 según enmendada.

3 Artículo 22. Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
4 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Artículo 5.

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

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

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

5           Artículo 23. Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
6 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

7           “Artículo 7.

8           La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin  
9 justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base del mayor  
10 número de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de  
11 treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al  
12 despido. *En los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de*  
13 *la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación*  
14 *especial toda cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de*  
15 *negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Estas*  
16 *cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización*  
17 *progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según*  
18 *enmendada.”*

19           Artículo 24. Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
20 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

21           “Artículo 8.

1            Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales  
2 bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del Departamento del Trabajo  
3 y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de **[doce (12) meses]**  
4 *seis (6) meses*. El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo  
5 probatorio automático de **[nueve (9) meses]** *tres (3) meses*. No obstante, el patrono y  
6 empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo  
7 automático dispuesto en esta Ley. En los casos en que el empleado esté representado  
8 por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono  
9 y la unión. **[El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos**  
10 **de indemnizaciones establecidos en esta Ley. El periodo probatorio de doce (12)**  
11 **meses o de nueve (9) meses, según sea aplicable, tendrá efecto prospectivo a la**  
12 **vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral].**

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

17            El periodo probatorio del empleado que se acoge a una licencia autorizada por  
18 ley, se interrumpirá automáticamente y continuará por el término restante del periodo  
19 probatorio una vez se reincorpore en su empleo.

20            Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a través de  
21 una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un  
22 contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular, acreditará

1 el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un máximo de seis (6) meses;  
2 siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del  
3 trabajo que realizaba como empleado temporero.

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

6 Artículo 25. Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
7 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 12.

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

14 Artículo 26. Se deroga el Artículo 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,  
15 según enmendada.

16 Artículo 27. Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de  
17 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

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

21 No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal  
22 de algún(a) empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas

1 víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, a no ser que en efecto  
2 el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

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

7 Artículo 28. Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su  
8 aprobación.