

**(P. de la C. 453); 2017, ley 4**

## **Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.**

**Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017**

Para establecer la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de establecer normas aplicables al contrato de empleo; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7 y 8; derogar los Artículos 9 al 12; enmendar el primer párrafo del Artículo 13 y reenumerarlo como Artículo 9; enmendar el segundo párrafo del Artículo 14 y reenumerarlo como Artículo 10; enmendar el Artículo 15 y reenumerarlo como Artículo 11; reenumerar el Artículo 16 como Artículo 12; enmendar el Artículo 17 y reenumerarlo como Artículo 13; enmendar el Artículo 18 y reenumerarlo como Artículo 14; enmendar el Artículo 19 y reenumerarlo como Artículo 15; enmendar el Artículo 20 y reenumerarlo como Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, y derogar cualquier disposición en un decreto mandatorio que se refiera al pago de horas de trabajo u horas extras; derogar la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6; añadir un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6; añadir un inciso (c) al Artículo 8; enmendar el Artículo 12; derogar el Artículo 17 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; añadir un subinciso once (11) a la Sección 1031.01(b); enmendar las Secciones 1032.06(d)(3) y 1062.01(a)(1)(G) de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico”; enmendar los Artículos 2, 3 y 9 de la Ley 427-2000, según enmendada; enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(1); enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(2); añadir un subinciso (6) a la Sección 8(b) de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12; añadir un Artículo 3A, reenumerar el Artículo 14 como Artículo 15; y añadir un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar el Artículo 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, establecer normas de aplicación uniforme a todas las leyes de discrimen y represalia en el empleo; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de crear un ambiente favorable para la creación y retención de oportunidades de empleo; mayor certeza en los contratos y relaciones de empleo; permitir más flexibilidad en la contratación, retención, horarios y lugares de trabajo; establecer disposiciones referentes a los beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad y Bono de Navidad; conceder a los patronos pequeños más flexibilidad bajo algunas leyes de empleo; aumentar los beneficios de desempleo; promover la concesión voluntaria de beneficios marginales a los trabajadores; concederle mayores derechos a las madres lactantes; armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga; y para otros fines relacionados.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Según datos provistos por el Departamento del Tesoro federal, Puerto Rico sufre una contracción económica de 14.6% en el Producto Estatal Bruto (PEB real) con una predicción de

una contracción adicional de 3% para los próximos dos años. Por años, el Gobierno de Puerto Rico ha operado con un déficit estructural que ha sido financiado con emisiones de bonos y préstamos al Banco Gubernamental de Fomento. Hace más de un año que el Gobierno carece de liquidez y se han estado utilizando los reintegros, pagos de los contratistas, el dinero de los pensionados y prestamos intragubernamentales para sustituir las fuentes de liquidez.

El acceso a la información financiera del Gobierno, así como la preparación de predicciones adecuadas, se han visto afectadas por una estructura gubernamental fraccionada y sistemas gubernamentales obsoletos. Los recaudos son consistentemente sobreestimados y continúan disminuyendo, a pesar de la imposición de múltiples nuevos impuestos. El Banco Gubernamental de Fomento incumplió sus obligaciones con los bonistas desde el 1 de mayo de 2016 y ya no cumple su rol de proveer liquidez. La cartera de obligaciones de Puerto Rico asciende a \$66,000 millones e incluye 18 emisores distintos, los cuales están en precario estado financiero. El servicio de la deuda asciende a un promedio de \$3,500 millones y consume más de una cuarta parte de las fuentes de ingresos. Los sistemas de retiro están prácticamente insolventes con una deuda de \$50,000 millones. Lo anterior se agrava por la reducción poblacional ocasionada por la ola migratoria que comenzó en el 2006 y que se convierte en uno de los retos para encaminarnos a la recuperación.

Ante este tétrico cuadro, es hora de dejar atrás la filosofía del “me vale”, enrollarnos las mangas y trabajar arduamente por el bienestar de Puerto Rico. Nos corresponde construir un nuevo Puerto Rico e implementar una política pública que deje de improvisar y administrar las finanzas de año en año y empezar a abordar el desequilibrio a largo plazo entre el gasto y los ingresos. El compromiso establecido en el Plan para Puerto Rico atiende de manera responsable estas situaciones y devolverle la credibilidad a nuestra Isla. Nos corresponde mirar hacia el futuro y anticipar estos desafíos en lugar de simplemente sobrevivir de una crisis a la siguiente. Los líderes y funcionarios de los componentes gubernamentales de Puerto Rico deben concentrarse en equilibrar los gastos y los ingresos, reducir el nivel de intervención gubernamental en la economía de Puerto Rico y proporcionar un ambiente de negocios competitivo, donde impere la buena fe, para que los inversionistas y empresarios locales y externos lideren el camino hacia la recuperación económica.

Las políticas del pasado llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar el Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act of 2016, conocido como “PROMESA”, delegando en una Junta de Supervisión Fiscal (JSF) la facultad de trabajar con el Gobierno de Puerto Rico para sacarnos de la crisis por la que atravesamos. Es nuestro compromiso trabajar mano a mano con ella para echar a Puerto Rico hacia adelante. A esos efectos, el 20 de diciembre de 2016, la JSF ha solicitado como prioridades al Gobierno de Puerto Rico incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:

- Restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, se debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social, reducir el costo energético, racionalizar y optimizar los impuestos y mejorar el proceso de permisos para promover la inversión.
- Restructurar el Gobierno para obtener presupuestos balanceados mientras se mantienen los servicios esenciales para los puertorriqueños.

- Restructurar el sistema de pensiones conforme a PROMESA y restablecer el acceso a los mercados capitales.

Tomando en consideración el abismo en el cual nos encontramos, es impostergable tomar decisiones que nos permitan salir cuanto antes de ese atolladero para poder encaminarnos hacia un futuro de estabilidad y de desarrollo. Puerto Rico requiere una política pública 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.

Algunos aspectos de nuestra legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos; crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos. Conforme al informe del Negociado de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo federal sobre salarios y empleos en Puerto Rico, para el tercer trimestre de 2015 (septiembre) la tasa de empleo en Puerto Rico disminuyó en -0.7% en comparación con el mismo trimestre de 2014, mientras que en Estados Unidos creció 1.9%. Esta distinción también se refleja en el salario promedio semanal en Puerto Rico que es de \$512.00 en contraste con el salario promedio semanal de Estados Unidos que es de \$974.00 para una diferencia de \$462.00.<sup>1</sup> De hecho, el salario promedio semanal de todos los municipios de Puerto Rico es inferior al salario promedio semanal de Estados Unidos.<sup>2</sup>

Para el mes de noviembre de 2016, la fuerza laboral de Puerto Rico estaba en 1,120,132 de personas, de las cuales 986,633 se encontraban empleadas y 133,499 estaban desempleadas. Sin embargo, para el mes de noviembre de 2006, hace diez años atrás aproximadamente, la fuerza laboral era de 1,420,839 personas de las cuales 1,275,337 estaban empleadas y 145,502 desempleadas.<sup>3</sup> Esto significa que, en diez años, la fuerza laboral se ha reducido en más de 400,000 personas con casi 300,000 empleos menos y un aumento en el número de desempleados de sobre 12,000 personas. Lo más preocupante es que aun teniendo una población y una fuerza laboral menor, el número de personas desempleadas es mayor.

Esta dicotomía estadística sobre la situación laboral entre Puerto Rico y Estados Unidos también afecta la tasa de participación laboral. Para octubre de 2016 la tasa de participación laboral de Puerto Rico estaba en 39.8% mientras que para el mismo tiempo en Estados Unidos estaba en 62.8%.<sup>4</sup> Esta realidad contrasta dramáticamente con la prevaleciente en el 1950, cuando la tasa de participación laboral de Puerto Rico era de 57.9% y la de Estados Unidos era de 60%. Véase Compendio de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, Foro Gobierno y Empresa Privada: Socios para el Desarrollo Económico; Mesa Redonda # 10: Leyes Laborales y

<sup>1</sup> Véase [http://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/countyemploymentandwages\\_puertorico.pdf](http://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/pdf/countyemploymentandwages_puertorico.pdf) (27 de diciembre de 2016).

<sup>2</sup> Véase id.

<sup>3</sup> Véase [https://data.bls.gov/timeseries/LASST720000000000003?amp%25253bdata=tool=XGtable&output\\_view=data&include\\_graphs=true](https://data.bls.gov/timeseries/LASST720000000000003?amp%25253bdata=tool=XGtable&output_view=data&include_graphs=true) (27 de diciembre de 2016).

<sup>4</sup> Véanse: <http://www.tradingeconomics.com/puerto-rico/labor-force-participation-rate> (27 de diciembre de 2016); <http://www.tradingeconomics.com/united-states/labor-force-participation-rate> (27 de diciembre de 2016).

Competitividad, 24 de septiembre de 2014, pág. 1. Véase además Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Informe Especial Núm. E-78, “Serie Histórica de Empleo, Desempleo y Grupo Trabajador” (enero 1993).

El problema del mercado y la baja participación laboral fue reconocido por el Banco de la Reserva Federal de Nueva York cuando expresó:

“El mercado laboral de Puerto Rico se caracteriza por el alto desempleo y la baja participación en la fuerza laboral, particularmente entre los jóvenes y aquellos con el nivel de educación más bajo de la Isla. Por lo tanto, la creación de puestos de trabajo y la estimulación de la participación activa en el mercado laboral, especialmente para este grupo altamente afectado, es uno de los retos más importantes que enfrenta Puerto Rico y una prioridad para las autoridades.”

Banco de la Reserva Federal de Nueva York, Informe Sobre la Competitividad de la Economía de Puerto Rico (2012), pág. 21.

Puerto Rico no fue incluido en el último Índice de Competitividad Global del *World Economic Forum* por la falta de diligencia de la pasada Administración, que no proveyó los datos necesarios para ser considerado. Sin embargo, el informe de 2014-2015 del Foro Económico Mundial (World Economic Forum) sobre la competitividad de los países, reportó que los empresarios en Puerto Rico consideran que, de un total de 16 factores adversos considerados, la excesiva reglamentación laboral es el segundo factor más problemático para operar sus negocios. Véase *World Economic Forum-Global Competitiveness Report* (2014-2015), págs. 314, 378. La siguiente tabla ilustra los resultados de dicho informe en una comparación de los cinco factores más problemáticos para operar sus negocios, según los empresarios en Puerto Rico y los EEUU.

WORLD ECONOMIC FORUM- <i>GLOBAL COMPETITIVENESS REPORT</i> (2014–15)	
Rango PUERTO RICO	Rango UNITED STATES
1. Burocracia gubernamental ineficiente	1. Las regulaciones fiscales (impuestos)
2. Regulaciones laborales restrictivas	2. Las tasas de los impuestos
3. Las regulaciones fiscales (impuestos)	3. Burocracia gubernamental ineficiente
4. Las tasas de los impuestos	4. Acceso a la financiación
5. Acceso a la financiación	5. Regulaciones laborales restrictivas

Véase WEF’s Executive Opinion Survey (2014).

Desde hace bastante tiempo se le adscribe a la regulación laboral en Puerto Rico ser un obstáculo al desarrollo empresarial. Para 1975 se confeccionó el Informe Tobin, por el Dr. James

Tobin (Premio Nobel de Economía en 1981) el cual fue dirigido al entonces Gobernador de Puerto Rico, con el propósito de atender la situación fiscal que atravesaba el Gobierno. En el mismo, se señaló que era necesario hacer una revisión de la legislación laboral que impactaba al sector privado mediante aumentos en el costo de la mano de obra, el Bono de Navidad, el número de días feriados con paga, licencia por vacaciones y enfermedad y la tarifa de horas extras. Véase Informe al Gobernador del Comité para el Estudio de las Finanzas de Puerto Rico – Informe Tobin (1975) págs. 6, 10, 16, 31, 34. Ello porque los costos totales de la mano de obra excedían los aumentos en la productividad de dicha mano de obra, por lo que era necesario mejorar la competitividad de la fuerza laboral en Puerto Rico, en términos de costos, destrezas y productividad. Véase id., págs. 7, 31-33.

Para el 2010, en una encuesta realizada a empresarios, el 74.6% de los encuestados indicaron que la legislación laboral tiene un efecto significativo en las decisiones de expandir operaciones o aumentar la plantilla laboral. Véase Compendio de la Cámara de Comercio, op. cit., pág. 2; Véase además Estudios Técnicos, Inc., Estudio de la Reforma del Mercado Laboral en Puerto Rico (2010) pags. ix-x, 66-71.

Durante la pasada Administración se emitió la Orden Ejecutiva 2015-022, por el ex Gobernador García Padilla, la cual creó el Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica de Puerto Rico (en adelante Grupo de Trabajo) y le encomendó la tarea de recomendar al Gobernador un Plan de Ajuste Fiscal y Económico de Puerto Rico. Dicho plan debía tener, entre otros extremos, los cambios estructurales necesarios para promover el crecimiento económico y la competitividad de Puerto Rico, con propuestas específicas para reformar las leyes laborales y de bienestar social. Véase la Orden Ejecutiva 2015-022, págs. 3, 5. El 9 de septiembre de 2015, el Grupo de Trabajo publicó su “Plan de Crecimiento Económico y Fiscal” (PCEF), cuya Sección 1.1 va dirigida a estimular la creación de empleos en el sector privado. Dicho informe recomendó reformar varias leyes laborales aplicables al sector privado. Véase Plan de Crecimiento Económico y Fiscal para Puerto Rico, (9 de septiembre de 2015), págs. 21-23.<sup>5</sup> Entre las cosas que propuso están: establecer un día laboral uniforme y permitir a los patronos ofrecer horarios semanales de trabajo flexibles; eximir del pago de bono de navidad a empleados de 25 años o menos; extender el periodo probatorio en el empleo; día laboral de 8 horas basado en días calendario, no en periodos de 24 horas; ofrecer la opción de calcular horas extra basándose en las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana y no sobre el exceso de ocho horas al día, simplificar el proceso de exención del pago del Bono de Navidad, etc. Id., pág. 21.

Al reclamo de una reforma laboral se han unido importantes economistas del patio, quienes han comentado sobre el impacto adverso de algunas de nuestras regulaciones laborales y han advertido sobre la necesidad de modificar nuestra legislación laboral. Así, por ejemplo, el Dr. Elías R. Gutiérrez señaló que “[e]l cuerpo de legislación laboral de Puerto Rico es inflexible, anacrónico y costoso. Es necesario proveer flexibilidad en la utilización del trabajo para dotar a las empresas de capacidad de reacción rápida a las demandas de la competencia. Es, por lo tanto, indispensable la pronta modernización de los estatutos laborales.” Véase Informe - Estado de Situación Industrial de Puerto Rico, marzo 1994 (rendido a la Asociación de Industriales de

---

<sup>5</sup>Véase además <http://www.gdb-pur.com/spa/documents/PlandeCrecimientoEconomicoyFiscalparaPR.pdf>.

Puerto Rico). También destacó que “[l]a Legislación laboral requiere cambios profundos para despojar de rigidez al mercado laboral y potenciar puestos de trabajo a coste unitario competitivo.” Véase Ensayos En Torno A Nuestra Compleja Realidad (2009), págs. 276-277.

Por su parte, el economista Gustavo Vélez ha señalado que existe en Puerto Rico una cantidad excesiva de leyes laborales que han producido una situación de ineficiencia en el mercado de empleo que desalienta la contratación de nuevos empleados por parte de las empresas; entiende que es necesario trabajar en una reforma del mercado laboral que permita al mercado de empleo funcionar de forma más flexible; afirma que para mejorar la competitividad hay que mejorar el marco legal que regula el mercado de empleo para lograr una mayor eficiencia y flexibilidad en el proceso de contratar empleados. Véase Reinención Boricua: Propuestas de Reactivación Económica (2011), págs. 93, 94 y 130. El economista expresa que “[l]a excesiva reglamentación del mercado laboral está creando ineficiencia que redundará en altos costos para los patronos y alto desempleo para las personas que quieren trabajar.” Véase Factores que afectan la competitividad de Puerto Rico- 19 de mayo de 2013, en Columnas-economiapr.com. Véase, además, Compendio de la Cámara de Comercio, op. cit., pág. 7. Sugiere mirar modelos que provean mayor flexibilidad en el mercado de empleo y reduzcan los costos de emplear personas en Puerto Rico. Id.

Por otro lado, la información provista en los informes “Global Competitiveness Report” del Foro Económico Mundial y “Doing Business” del Banco Mundial, refleja el rango comparativo de las economías de Puerto Rico, los Estados Unidos y otros países con respecto a su productividad, eficiencias y competitividad. La tabla que se expone a continuación compara las diferencias en las instituciones regulatorias con respecto a la flexibilidad, competitividad y el ambiente para hacer negocios en los estados de los Estados Unidos en contraste con Puerto Rico. Mientras más bajo el rango asignado, se considera que la jurisdicción tiene un mejor ambiente para hacer negocio.

Posición comparativa de competitividad y del ambiente regulatorio para hacer negocios: Estados Unidos vs. Puerto Rico (Sector Privado)

<u>World Economic Forum</u> <i>Global Competitiveness Report</i> (2011-12) (2014-15)			<u>World Bank</u> <i>Doing Business</i> (2010)	
General Ranking	USA- 5 PR- 35	3 32	General Ranking	USA- 4 PR- 35
Labor Market Efficiency	USA- 4 PR- 48	4 46	Employing Workers Ranking	USA- 0 PR- 22
<i>Rigidity of employment</i>	USA- 1 PR- 35	- -	<i>Difficulty of hiring</i>	USA- 1 PR- 22
<i>Hiring &amp; Firing</i>	USA- 8 PR- 104	11 94	<i>Rigidity of hours</i>	USA- 0 PR- 0
<i>Pay &amp; Productivity</i>	USA- 8 PR- 50	10 22	<i>Difficulty of redundancy</i>	USA- 0 PR- 20

Véase Compendio de la Cámara de Comercio y citas allí expuestas, op. cit., págs. 5-7.

Como puede apreciarse en la tabla, el ambiente regulatorio laboral en Puerto Rico es menos competitivo y menos atractivo para hacer negocios que el ambiente que prevalece en Estados Unidos. Debido a que la legislación laboral federal opera en Puerto Rico de manera idéntica que en los estados, excepto por la legislación reciente de PROMESA, la cual establece normas modificadas temporeras para los requisitos mínimos de compensación semanal para empleados exentos, cabe concluir que la diferencia en el rango asignado a Estados Unidos y a Puerto Rico se debe principalmente a la diferencia existente en nuestras leyes laborales locales.

Recientemente, un grupo de destacados economistas y especialistas en desarrollo económico, encabezados por la ex directora del Fondo Monetario Internacional (FMI), la doctora en economía, Anne Krueger, presentó un Informe al Gobierno de Puerto Rico (en adelante, “Informe Krueger”), en el cual se destaca la necesidad de lograr un crecimiento acelerado de nuestra economía para poder hacerle frente a la crisis fiscal. Véase Puerto Rico – A Way Forward (June 29, 2015), págs. 1, 16. Para lograr ese crecimiento, recomienda, entre otras cosas, una reforma que flexibilice ciertos aspectos de la legislación laboral. *Id.*, pág. 1, 17. Señala que tanto las leyes laborales que impactan directamente los costos laborales, como aquellas que impactan adversamente la autoridad gerencial para administrar un negocio, constituyen obstáculos estructurales para mantener competitivas las empresas en un país y limitan la posibilidad de atraer inversiones que crean empleos. *Id.*, págs. 1, 8. A tenor con esto, recomienda que la legislación laboral local se asemeje más a la legislación laboral prevaleciente en los estados. *Id.*, págs. 1, 6, 16, 18. Entre las recomendaciones se encuentran: variar las tasas de acumulación de vacaciones para empleados nuevos e ir aumentando la tasa con los años de servicio; flexibilizar el sistema sobre el cual se determina horas extras diarias; autorizar itinerarios de trabajo semanal alternos donde las horas extras se determinarán a base del exceso de 40 horas a la semana; enmendar la Ley 80 para limitar su aplicación a empleados no exentos; uniformar la legislación laboral incluyendo el periodo prescriptivo, etc. *Id.*, págs. 1, 6, 16, 18. Estas recomendaciones han sido avaladas por distintos sectores de la economía de Puerto Rico como la Cámara de Comercio. Véase Compendio de la Cámara de Comercio, *op. cit.*

En la carta dirigida por la JSF el 20 de diciembre de 2016 al entonces gobernador Alejandro García Padilla y al entonces Gobernador Electo y actual Gobernador, Dr. Ricardo Rosselló Nevares, la JSF se expresó sobre la relación entre la excesiva regulación laboral y el estancamiento económico de Puerto Rico. La JSF reconoce que la economía de Puerto Rico está en declive y debe ser una prioridad hacerla más competitiva. A tenor con esto, la JSF recomendó al Gobierno, entre otras cosas: regresar a Puerto Rico a un nivel económico comparable con la economía regional de los Estados Unidos, aumentar la tasa de participación laboral, transicionar a más ciudadanos hacia la auto-suficiencia y trabajo y alejarlos de las ayudas gubernamentales, crear un vibrante sector empresarial, aumentar el ingreso promedio de la clase media y reducir la pobreza, y aumentar el crecimiento poblacional de Puerto Rico. Para lograr tales propósitos, la JSF entiende que es necesario restaurar el crecimiento económico por medio de una reforma estructural que incluya a corto plazo liberalizar el mercado laboral, entre otros factores.

En específico, la JSF recomienda una reforma laboral que debe incluir: aumentar la fuerza laboral de Puerto Rico, que es de un 40% en comparación con la de Estados Unidos que es de un 63%; reducir la tasa de desempleo de Puerto Rico que es de 13% mientras que en los estados es de 4.5%; incentivar a las empresas a crear oportunidades de empleo haciendo una

revisión de la regulación laboral que incluya una reforma comprensiva de las leyes laborales, entre las cuales se destaca la Ley 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley de Despido Injustificado). Enfatiza que la legislación laboral de Puerto Rico relacionada a la indemnización por despido (mesada), la flexibilidad de la jornada laboral, los beneficios a los pensionados, la retención de empleados y los días de vacaciones, no son compatibles con los estados con quien Puerto Rico compite por talento e inversión. Por último, la JSF urge a atender los problemas económicos y fiscales de Puerto Rico con premura ya que, de lo contrario, las consecuencias pueden ser irreversibles. Véase la Carta enviada por la Junta con fecha del 20 de diciembre de 2016.

Cónsono con lo anterior y conscientes de los grandes retos que enfrenta Puerto Rico, en el Plan para Puerto Rico se reconoció que el desarrollo económico de la isla requiere modernizar nuestras leyes laborales. Véase Plan para Puerto Rico (2017-2020), págs. 15, 47. Dichos cambios deben ser dirigidos a crear un clima de inversión, reducir costos de operación y aumentar la competitividad de nuestras empresas. Id., págs. 15, 32, 33, 47. Para alcanzar este objetivo, el Plan aboga para que se establezca un sistema de flexiseguridad en el empleo. Id., pág. 47.

El pasado 4 de enero de 2017, la Coalición del Sector Privado de Puerto Rico, por voz de su coordinador Francisco Montalvo Fiol, solicitó por medio de una carta dirigida al Gobernador de Puerto Rico y, a través de un Comunicado de Prensa, que se presente y apruebe legislación y reglamentación a los fines de establecer una política laboral para el sector privado que apoye la retención y creación de empleos en Puerto Rico, y así, junto a otras medidas, estimular nuestra economía. Destaca que, para los patronos existentes, las reglamentaciones legales no incentivan la creación de nuevos empleos ni la innovación. Muchas de las reglas imponen una carga excesiva al pequeño y mediano empresario, lo cual dificulta su capacidad de crecer, competir y contribuir a la creación de empleos. Enfatiza que es sumamente difícil operar un negocio y enfrentar la competencia internacional cuando el gobierno interviene excesivamente en la manera en que el sector privado conduce sus negocios, lo cual le impone riesgos económicos excesivos. En ese sentido, propone una serie de propuestas con miras a cimentar una reforma laboral que permita fomentar un ambiente de generación y retención de empleos.

La Coalición propone, entre otras cosas, que se enmiende el Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico para permitir que se pueda conceder a los empleados en Puerto Rico todos los beneficios marginales contenidos en los llamados “planes de cafetería”, y que el pago que se realice a un empleado despedido esté exento del pago de contribuciones sobre ingresos. Ello con el objetivo de que se incentive la concesión de más beneficios voluntarios a los trabajadores. Además, solicita que se permita flexibilidad en los horarios de trabajo y el periodo para tomar alimentos; autorizar por ley que los empleados puedan acordar con sus patronos autorizar itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles; facilitar el uso de contratos temporeros; que se derogue la Ley de Cierre; que la Corporación del Fondo del Seguro del Estado deje de tener el monopolio para administrar el programa de seguro para accidentes ocupacionales, y se modifique el sistema actual para permitir aseguradoras privadas. Esto por entender que ya el sistema prevaleciente en la mayoría de los estados de Estados Unidos donde hay seguros privados, puede ofrecer la protección y han demostrado ser más eficiente y a menor costo.

A tenor con todo lo expresado, por medio de esta Ley, atendemos la aspiración de transformar nuestro sistema laboral con un espíritu colaborativo, sensible y de gran responsabilidad. Tenemos la obligación histórica de subsanar la crisis que nos aqueja para



transformar nuestra economía, recuperar la estabilidad fiscal y darle prosperidad a nuestro Pueblo. Esto sin duda redundará en un mayor bienestar para todos los puertorriqueños. Para comenzar a caminar por este derrotero, se requiere de un esfuerzo común de todos los sectores económicos de Puerto Rico, incluyendo al sector laboral. Como quedó evidenciado en la misiva enviada por la JSF, es necesario incorporar cambios contundentes a nuestra legislación laboral con el objetivo de hacer de nuestra jurisdicción una más competitiva.

Esta coyuntura histórica nos da la oportunidad preciada de lograr modificaciones a nuestras leyes laborales para que éstas se adapten a las exigencias de los mercados globales para que podamos estar en posición de fomentar el desarrollo económico siendo más competitivos. Esto propiciará que podamos atraer la inversión extranjera, ayudar a los empresarios locales a crear empleos, y permitir que miles de puertorriqueños puedan conseguir insertarse a la fuerza laboral.

Una reforma de nuestra legislación laboral requiere, en primer término, establecer reglas claras para crear un clima de inversión certero y confiable; manteniendo los elementos de protección básica para nuestro mayor recurso, el capital humano. A tales fines, esta Ley promueve certeza en las relaciones entre los patronos y los empleados al establecer normas más claras para la interpretación de los derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de trabajo. También se armoniza nuestra legislación con la legislación similar a nivel federal con el objetivo de tener un marco teórico adecuado con una fuente rica de precedentes judiciales que nos sirva de ayuda al momento de interpretar el alcance y contenido de la legislación local, lo cual puede evitar el inicio de controversias en los tribunales o resolver las existentes de manera acelerada y certera.

Además, se adopta una reglamentación más flexible en los horarios y lugares de trabajo, a tenor con las necesidades, exigencias y realidades del mundo laboral moderno. Esta Ley faculta al empleado y al patrono acordar una jornada de trabajo con horarios de hasta 10 horas regulares diarias e itinerarios semanales alternos. Esta herramienta le brinda a ambas partes la posibilidad y libertad de ajustarse, si así lo desean, a las necesidades de cada cual. Un empleado que desee trabajar 10 horas diarias podrá cumplir con sus 40 horas de trabajo semanales en cuatro días, lo que le dará mayor flexibilidad para atender sus asuntos personales o familiares en los días que no trabaje. Si el empleado acuerda trabajar en un itinerario de trabajo semanal alterno, dicho acuerdo se podrá revocar por mutuo acuerdo de las partes o unilateralmente por cualquiera de éstas, después de haber transcurrido un año de la adopción del mismo. En ese sentido, se reconoce y respeta el derecho de las partes a pactar y disolver el pacto relacionado al itinerario alterno de forma voluntaria.

Esta Ley crea el derecho para que el empleado pueda solicitar condiciones de trabajo flexibles tanto en horarios como lugares y requiere que el patrono considere dichas solicitudes y fundamente su decisión. Además, el patrono deberá tratar con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Otro beneficio que esta Ley otorga es que le da la oportunidad al empleado que se tiene que ausentar un día por razones personales de reponer las horas no trabajadas dentro de la semana. Esta Ley también reconoce las consecuencias de imponer a los pequeños y medianos empresarios todas las cargas y requisitos aplicables a las empresas de mayor tamaño. Por ello, se adoptan normas que conceden más flexibilidad al pequeño empresario con respecto a algunas

leyes laborales. Esta Asamblea Legislativa se une al esfuerzo de apoyar a pequeños y medianos negocios, a tono con las recientes recomendaciones que hizo el Task Force Congressional sobre Desarrollo Económico de Puerto Rico al Congreso de los Estados Unidos, para apoyar a este grupo importante de la economía local.

Con el objetivo de incentivar la creación de nuevos empleos, se permite establecer para empleados nuevos unas tasas de acumulación de licencia por vacaciones menores a las existentes. Esta tasa de acumulación irá incrementando progresivamente con los años de servicio del empleado hasta llegar a lo que hay actualmente, que son 15 días anuales. Además, no se afectan las tasas de acumulación de beneficios para empleados actuales.

Otra medida que esta Ley impulsa para estimular la contratación de empleados, es la concesión de mayor flexibilidad en cuanto a la duración del periodo probatorio inicial y el uso de contratos temporeros. Extender prudentemente estas dos formas de contratación incentivará la contratación de jóvenes con poca experiencia y de personas para llenar puestos que requieren periodos extensos de capacitación y evaluación.

Estamos conscientes que muchos de los empleos disponibles para los puertorriqueños son a tiempo parcial. Es por tal razón que por medio de esta Ley se incentivará que los patronos le den más horas de trabajo a los empleados contratados a tarea parcial, aumentando de 115 a 130 horas mensuales, las horas mínimas a ser trabajadas para acumular los beneficios de vacaciones y enfermedad. Con este cambio, los patronos que utilizan empleados a tiempo parcial tendrán un incentivo para asignarles más horas de trabajo mensualmente sin que, por ello, se aumente el costo laboral por razón de estos beneficios. Esto ayudará a que estos empleados reciban una compensación mayor.

Se establece que el Bono de Navidad requerido por ley será 2% fijo sobre la totalidad de los salarios devengados. Sin embargo, se mantienen los topes actuales del bono consistente de trescientos dólares (\$300) o seiscientos dólares (\$600), dependiendo de la cantidad de trabajadores que emplea la empresa. La aplicación del 2% será prospectiva para los empleados que sean contratados con posterioridad a la vigencia de esta Ley, por lo que no se varía el porcentaje de los empleados actuales. Además, con el propósito de promover que los patronos le concedan más horas de trabajo a empleados que laboran a tiempo parcial, se aumenta de 700 a 1,350 las horas que se pueden trabajar sin que entre en juego el pago adicional del Bono de Navidad.

Para fomentar la concesión voluntaria de beneficios marginales a nuestros trabajadores, se enmienda el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico”, a los fines de que los Planes Flexibles de Beneficios (Cafeteria Plans), puedan incluir todos los beneficios cualificados autorizados al amparo del Código de Rentas Internas de los Estados Unidos de América. Esta enmienda permite que los patronos puedan conceder más beneficios marginales voluntariamente, sin que la concesión del beneficio tenga impacto contributivo para el empleado. Entre algunos de estos beneficios se encuentran los planes de salud y dentales, cuentas de ahorro, programas de asistencia para el cuidado de dependientes, beneficios de incapacidad a largo plazo, seguros de accidentes, incluyendo de muerte accidental y desmembramiento, asistencia para adopción, etc.

Se adopta la política de Flexiseguridad, mediante la cual se reducen los riesgos de reclamaciones laborales que puedan surgir como consecuencia de un despido. Además, para empleados contratados con posterioridad a la vigencia de esta Ley, se aumentarán escalonadamente los beneficios regulares de desempleo actuales de un mínimo \$7.00 y un máximo \$133.00 semanales a un mínimo de \$60 y a un máximo de \$240 semanales. Dicho aumento se viabiliza incrementando de \$7,000 a \$10,500 la base salarial anual sobre la cual se cobran a los patronos las contribuciones para los fondos de desempleo.

Se provee una nueva fórmula para computar la indemnización bajo la Ley Núm. 80, *supra*, y se establece una indemnización máxima equivalente a nueve (9) meses de sueldo. Se exime del pago de contribuciones sobre ingresos cualquier pago concedido a un empleado por concepto de la terminación de su empleo, hasta la cantidad equivalente a la indemnización de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Así, todo empleado que pierda su empleo y reciba un pago de su patrono por tal razón, tendrá más dinero en su bolsillo. En aras de facilitar la resolución de los casos que se presenten bajo la Ley Núm. 80, *supra*, y evitar que lleguen a los tribunales, se establece un proceso más rápido que consiste en una vista ante el tribunal no más tarde de sesenta (60) días después de contestada la demanda, para auscultar la posibilidad de una transacción y para calendarizar los procedimientos. Así, se reconoce que las reclamaciones por despido pueden ser transigidas después del despido, lo cual le ahorrará mucho tiempo, dinero y esfuerzo a las partes ya que tendrán la plena libertad de llegar a acuerdos de transacción si así lo desean. A su vez, esta Ley reafirma que el derecho a la indemnización de la Ley Núm. 80, *supra*, no puede renunciarse prospectivamente.

Por otro lado, en reclamaciones de discrimen o represalia, se adopta la reglamentación federal con respecto a los límites monetarios a los daños compensables. O sea, se continuará pagando el doble de los salarios y beneficios dejados de percibir; pero la indemnización por angustias mentales o daños punitivos quedará sujeta a los límites monetarios actualmente dispuestos en el Título VII de la “Ley de Derechos Civiles de 1964”.

Esta Asamblea Legislativa reconoce la nueva realidad socioeconómica de Puerto Rico y entiende que debe dejarse que sean los comercios y los propios consumidores los que decidan en qué momento desean llevar a cabo sus diferentes actividades. Con ese fin esta Ley facilita la operación de los comercios al eliminar restricciones de horarios y días en los que se limitaba la actividad económica, sin menoscabar el derecho del empleado a participar o asistir a cualquier servicio religioso de su preferencia. De esta forma contribuimos a mejorar la situación económica de nuestra isla colocándonos en la ruta del progreso colectivo.

Por otro lado, cumpliendo nuestro compromiso plasmado en el Plan para Puerto Rico, se enmienda la Ley 427-2000, según enmendada, conocida como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”, a los fines de extender el derecho al periodo de lactancia o de extracción de leche materna a aquellas madres que tengan una jornada parcial de trabajo; aclarar los remedios disponibles a aquellas madres lactantes empleadas por propina; establecer la alternativa de una compensación de daños estatutaria, y; atemperar la ley a la jurisprudencia en cuanto a que el espacio destinado para la lactancia o extracción de leche materna debe garantizar la privacidad, seguridad e higiene de la madre lactante. La lactancia es la forma natural y normal de alimentar a bebés e infantes y que la leche materna es un alimento que contiene el equilibrio adecuado de nutrientes, que incluso ayudan a proteger al infante de algunas

enfermedades e infecciones comunes. Reconocemos la importancia de la leche materna como método primario y preferible de alimentación de un bebé e infante.

Aunque nuestra Ley es más abarcadora que los derechos concedidos a nivel federal a las madres lactantes en el *Fair Labor Standards Act* (FLSA), legislaciones similares se han aprobado, tanto en varios países, como en los distintos estados de los Estados Unidos. En la inmensa mayoría de estos lugares el derecho en cuestión cubre tanto a empleadas con una jornada de tiempo completo como a aquellas con una jornada parcial de trabajo. Algunas jurisdicciones son más específicas que otras en el tiempo concedido como ocurre en Oregón y Nueva York. De igual manera, este derecho se reconoce en casi todos los países desarrollados, siendo los más proactivos los países europeos.

Al presente, en Puerto Rico, las madres que trabajan jornadas a tiempo parcial, aunque son cubiertas bajo el FLSA, no tienen todos los beneficios otorgados por la Ley 427, *supra*. La situación llama la atención tomando en cuenta que muchos de los empleos disponibles en la actualidad son de jornada a tiempo parcial, contrario a como era en tiempos pasados. Debemos recordar que el proceso de extracción de leche es uno biológico y a una madre se le hace difícil el controlarlo. El pasar varias horas sin hacerlo puede causar dolores a la madre, además de afectar la producción de leche materna.

Según datos publicados en el informe *State of the World's Mothers 2012*, de la organización *Save the Children*, en países como Alemania, Dinamarca, Suecia, Canadá, Finlandia, Austria y Noruega el porcentaje de madres que lactan en algún momento se sitúa sobre el 90%. Aún más, en estos países sobre el 50% de los casos la lactancia es el método exclusivo de alimentación de un infante los primeros tres meses. En Puerto Rico, según el Departamento de Salud, solo el 72% de los infantes son lactados en algún momento. Esta cantidad está incluso por debajo del promedio de los Estados Unidos (75%).

Las células, hormonas y anticuerpos en la leche materna disminuyen los riesgos de padecer de asma, obesidad infantil, infecciones de oído y respiratorias, SIDS (muerte de cuna) y diabetes tipo 2, entre otras condiciones. En cuanto a las madres, los beneficios incluyen la disminución de riesgo de padecer de cáncer de ovario, ciertos tipos de cáncer de seno y diabetes tipo 2. Además, la lactancia tiene un impacto social ya que se ha demostrado que los costos médicos de los infantes alimentados exclusivamente con leche materna son menores que los costos de aquellos que no lo han sido. Estos costos incluyen visitas a médicos, recetas y hospitalizaciones. A su vez, las madres de estos infantes tendrán que faltar menos a sus trabajos por causa de enfermedad de su bebé o infante. Por último, hay un impacto ambiental ya que se produce menos basura y desechos plásticos de envases y botellas utilizados en la alimentación de los infantes.

En cuanto a las características de higiene, seguridad y privacidad que debe tener el lugar designado para la madre lactante, esta medida atempera la Ley Núm. 427 a la jurisprudencia de nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre el asunto. Recientemente en *Siacca v Bahía Beach Resort*, 2016 T.S.P.R. 11, nuestro Tribunal Supremo determinó que a pesar de que la Ley 427-2000 no detallaba de manera taxativa las condiciones o características específicas del lugar que un patrono está obligado a habilitar para el proceso de extracción de leche materna, al llevar a cabo un análisis comparativo de estatutos análogos aprobados posteriormente, con un lenguaje más específico, no puede llevar a otra determinación que no sea concluir que cuando el Artículo 3 de la

Ley 427-2000, *supra*, aludía a “lugar habilitado” se refiere a un lugar que como mínimo fuese: privado, seguro e higiénico. De igual manera, en un sinnúmero de ocasiones, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres había reiterado esta norma en casos que se han llevado administrativamente contra distintos patronos. Con estas enmiendas queda claro para todo patrono que el lugar que designe tiene que cumplir con esas características.

Estas enmiendas establecen una compensación mínima para aquella madre lactante cuyos derechos fueron violentados. En la actualidad, a modo de ejemplo, una mujer a la que se le viole su derecho por una semana de cinco (5) días laborables y trabaje por un sueldo mínimo, al calcularse los daños bajo la ley actual recibiría alrededor de unos ochocientos dólares (\$800). Entendemos que siendo una política pública de gran importancia y teniendo en cuenta el sacrificio que tienen que pasar las empleadas para llevar sus reclamaciones a los foros pertinentes, la compensación que reciban no puede ser una que envíe un mensaje de que las violaciones son de poca importancia.

Es menester señalar que durante el pasado cuatrienio una medida con disposiciones sobre la lactancia similares a ésta fue presentada en el Senado por todas las mujeres que eran miembros del Cuerpo en ese entonces, luego de que la Procuradora de las Mujeres expresara las preocupaciones que existían sobre el asunto de la lactancia y la falta de protección que aún tenían algunas empleadas. De hecho, la misma fue presentada antes de que nuestro Honorable Tribunal Supremo emitiera su decisión en el caso de *Siaca v. Bahía Beach Resort, supra*. Sin embargo, a pesar de dicha medida haber contado con un informe positivo de la comisión senatorial que la evaluó y sin alguna explicación, la pasada Asamblea Legislativa nunca llevó a votación la medida para que se pudiesen conceder estos derechos tan necesarios que beneficiarán tanto a las mujeres puertorriqueñas como a sus bebés.

Empero, esta Asamblea Legislativa, contrario a la anterior, entiende necesario e impostergable el extender el derecho de lactar o de extraer de leche materna a aquellas madres que tienen una jornada de tiempo parcial para continuar de esta forma fomentando la lactancia en Puerto Rico, lo que resultará en un pueblo más saludable.

Además, las enmiendas corrigen la situación de aquellos empleados que reciben propinas y que tienen un salario que por excepción de la ley está muy por debajo al salario mínimo establecido. Actualmente las personas empleadas por propina, según definido en el *Fair Labor Standards Act*, pueden tener un salario menor por hora pues se complementa con las propinas. Ya que las multas se basan en el monto del salario, mientras que la paga de estos empleados es mayormente por propina, al concederle un remedio basado en su salario real, resulta en que la cantidad de este remedio se afecta sustancialmente en detrimento de la madre lactante.

A la luz de todo lo anterior, es conspicuo que nuestro objetivo principal con esta legislación es hacer de Puerto Rico una jurisdicción más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los trabajadores. Esta Ley hace un justo balance entre las necesidades del sector empresarial y las de los empleados, poniendo en relieve nuestra deferencia y respeto hacia el sector laboral de Puerto Rico. Sin duda, ello redundará en un ambiente laboral saludable, estable y próspero. El reto que enfrentamos es reformar nuestra legislación laboral, fomentando un ambiente regulatorio que mejore nuestra competitividad; pero manteniendo normativas consistentes con la necesaria protección de nuestros trabajadores. Esta Asamblea Legislativa acepta el reto y

reformula algunos aspectos de nuestras leyes laborales, a los fines de balancear mejor los intereses de los protagonistas en la relación del empleo y asegurar el bienestar de patronos y trabajadores.

***DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:***

Capítulo I. Título y Aplicación Prospectiva de esta Ley.-

Artículo 1.1.-Esta Ley se denominará “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.”

Artículo 1.2.-Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta.

Capítulo II. Contrato de Empleo.-

Artículo 2.1.-Contrato de Empleo

El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado “patrono,” contrata a una persona natural, llamado “empleado” para que éste preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono. El término “patrono,” cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario.

Artículo 2.2.-Exclusiones

Se excluyen de las relaciones de empleo y de la definición de “empleado”, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial, las relaciones de contratistas independientes, las relaciones de franquicia, los empleados gubernamentales o funcionarios públicos, las prestaciones personales obligatorias en una institución penal o correctiva, los trabajos realizados de manera voluntaria y gratuitamente por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario y los trabajos realizados por parientes inmediatos, salvo que en este último caso se demuestre que la intención de las partes y la manera en que se mantuvo la relación era una obrero-patronal. Se considerarán parientes inmediatos aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos (incluyendo aquellos por adopción).

Artículo 2.3.-Presunciones: Contratista Independiente

Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

- (a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;

- (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
- (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;
- (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y
- (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:
  - (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.
  - (2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.
  - (3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;
  - (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;
  - (5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:
    - (i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;
    - (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y
    - (iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (common law test), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga

sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (economic reality test), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba.

Artículo 2.4.-Los contratos de empleo se podrán establecer mediante acuerdo verbal o escrito a menos que se disponga de otra manera en una ley especial.

#### Artículo 2.5.-Idioma de los Contratos

Los contratos de empleo se podrán otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el idioma utilizado sea de conocimiento del empleado. Se presumirá que un contrato o documento de empleo firmado por un empleado, se firmó con conocimiento del lenguaje utilizado y su contenido.

#### Artículo 2.6.-Documentos y Firmas Electrónicas

En todo contrato o documento de empleo los reconocimientos de recibos, aceptaciones o firmas generadas electrónicamente tendrán el mismo efecto legal que las realizadas por escrito. Asimismo, cuando una ley requiera el uso de un documento de empleo o notificaciones escritas, el uso de una versión electrónica tendrá el mismo efecto legal. En los casos de notificaciones o avisos requeridos por ley, la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados.

#### Artículo 2.7.-Capacidad para Contratar

Toda persona mayor de dieciocho (18) años de edad o que esté autorizada para operar un negocio o trabajar en los Estados Unidos de América, podrá contratar como patrono o empleado.

#### Artículo 2.8.-Voluntad de las Partes para Contratar

Las partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos, será necesario una disposición expresa en la ley o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.

#### Artículo 2.9.-Transacciones: Contratos Nulos

En aquellos casos que se declare nulo cualquier contrato en que el empleado renuncie por anticipado a un derecho concedido en una ley, ello no impedirá que subsiguientemente se pueda transar cualquier reclamación, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido y cualquier otro requisito establecido en ley.



#### Artículo 2.10.-Consentimiento

El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.

#### Artículo 2.11.-Ley Entre las Partes

Las obligaciones que nacen de un contrato de empleo tendrán fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor con el mismo.

#### Artículo 2.12.-Interpretación: Disposiciones Ambiguas

De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.

Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.

#### Artículo 2.13.-Regla de Hermenéutica

Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta.

#### Artículo 2.14.-Derechos de los Empleados

El empleado tendrá los siguientes derechos:

- (a) No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley.
- (b) Protección contra riesgos para su salud o integridad física.
- (c) Protección a su privacidad, sujeto a los legítimos intereses del patrono a proteger su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo; o según se disponga por ley.

- (d) Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- (e) Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a los periodos de tiempo establecidos.
- (f) Al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- (g) Todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.

#### Artículo 2.15.-Deberes de los Empleados

El empleado tendrá los siguientes deberes básicos:

- (a) Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las normas del patrono, la buena fe y diligencia.
- (b) Observar las medidas de seguridad e higiene establecidas por el patrono.
- (c) Abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses del patrono.
- (d) Cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- (e) No competir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo.
- (f) Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono.
- (g) Todos aquellos deberes que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.

#### Artículo 2.16.-Extinción del Contrato de Empleo

El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, se extinguirá por:

- (a) mutuo acuerdo de las partes;
- (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;
- (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato;

- (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
- (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial;
- (f) jubilación o retiro del empleado;
- (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario;
- (h) despido del empleado, o;
- (i) incumplimiento con normas de conducta.

#### Artículo 2.17.-Derecho Aplicable: Empleados de otra Jurisdicción

En los casos en que un empleado de otra jurisdicción es asignado a trabajar en Puerto Rico para beneficio de otro patrono, pero mantiene su relación de empleo con el patrono ubicado en la otra jurisdicción y el desempeño de sus funciones en Puerto Rico no exceda de tres (3) años consecutivos, los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el contrato de empleo. En estos casos, el empleado estará sujeto a las disposiciones de las leyes de Puerto Rico de contribución sobre ingresos, de discrimen en el empleo y de accidentes o enfermedades ocurridas en el empleo. De las partes no haber seleccionado contractualmente el derecho aplicable, estará sujeto a las normas de Puerto Rico.

#### Artículo 2.18.-Prescripción

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.

#### Artículo 2.19.-Derecho a participar en Servicio Religioso

Después que un empleado o empleado potencial notifique al patrono, por escrito, su necesidad de acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo. La negación de cualquier acomodo razonable solo se justificaría cuando un patrono pueda demostrar que, de cada método alternativo de acomodo disponible, el escogido por el empleado o empleado potencial resultaría en una dificultad excesiva. La mera presunción de que muchas personas más, con las mismas prácticas religiosas que la persona que está siendo acomodada razonablemente, también podrían necesitar acomodo razonable, no es evidencia de dificultades excesivas.

Ningún patrono podrá penalizar, o, de cualquier manera, negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso. Toda infracción a las disposiciones

de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000). El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dispondrá por reglamento, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.

#### Artículo 2.20.-Mediación y Arbitraje

Se ratifica la política pública a favor de los procedimientos alternos de solución de disputas relacionadas a controversias que surjan de la aplicación de esta Ley, como lo son la mediación y el arbitraje provisto por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, incluyendo su Oficina de Mediación y Arbitraje (OMA).

#### Artículo 2.21.-Informes periódicos a la Asamblea Legislativa

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a someter informes cada doce (12) meses a la Secretaría de ambos cuerpos que componen la Asamblea Legislativa con relación a la aplicación de esta Ley.

### Capítulo III. Lugar de Trabajo y Beneficios Flexibles.-

Artículo 3.1.-Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 4.-Son horas extra de trabajo:

- (a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.
- (b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.
- (c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.
- (d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.
- (e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.”

Artículo 3.2.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.-Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo.”

Artículo 3.3.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

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

- (a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” preservarán los mismos.
- (b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.
- (c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.
- (d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme a este Artículo podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.
- (e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana

de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.”

Artículo 3.4.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7.-A los fines de determinar la compensación para el pago de horas extras cuando no se haya convenido un tipo de salario para el pago de horas regulares, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o de otra forma acordado, por el número total de horas trabajadas durante ese mismo periodo.”

Artículo 3.5.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 8.-Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

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

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

Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a empleados que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor.”

Artículo 3.6.-Se derogan los Artículos 9 al 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Artículo 3.7.-Se enmienda el primer párrafo del Artículo 13 y se renumera dicho Artículo como Artículo 9 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 9.-Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta Ley para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el Artículo 6 de esta Ley.”

Artículo 3.8.-Se enmienda el segundo párrafo del Artículo 14 y se renumera dicho Artículo como Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 10.- ...

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

Artículo 3.9.-Se enmienda el Artículo 15 y se renumera dicho Artículo como Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 11.-Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá evidencia *prima facie* de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 3.10.-Se renumera el Artículo 16 como Artículo 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Artículo 3.11.-Se enmienda el Artículo 17 y se renumera dicho Artículo como Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 17.-Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

- (a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;
- (b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;



- (c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades;
- (d) chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a base de comisión, tarifa o ruta;
- (e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante, tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 206-2016;
- (f) los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;
- (g) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- (h) personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- (i) personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o instrumentalidades;
- (j) los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes. No obstante, serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras dispuestas por la “Ley de Normas Razonables del Trabajo” (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;
- (k) personas exentas por disposición de una ley especial.”

Artículo 3.12.-Se enmienda el Artículo 18 y se renumera dicho Artículo como Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 14.-Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y promulgar los reglamentos necesarios para administrar las disposiciones de esta Ley. Estos reglamentos serán consistentes con la “Ley de Normas Razonables del Trabajo” (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada, y los reglamentos emitidos al amparo de la misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo contrario se disponga expresamente por esta Ley.”

Artículo 3.13.-Se renumera el Artículo 19 como Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Artículo 3.14.-Se enmienda el Artículo 20 y se renumera dicho Artículo como Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

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

- (1) “Empleado”.- significa toda persona natural que trabaje para un patrono y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.
- (2) “Patrono”.- significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole que contrata y utiliza los servicios de un empleado.
- (3) “Emplear”.- significa tolerar o permitir que se trabaje.
- (4) “Salario”.- incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria. No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicios.
- (5) “Propina”.- significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos.
- (6) “Cargos por servicios”.- significa cualquier cantidad de dinero añadida a una cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en todo o en parte a los empleados. También incluye los cargos negociados entre un establecimiento y un cliente.”

Artículo 3.15.-Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los mismos.”

Artículo 3.16.-Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 5.-Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los empleados que están exentos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.”

Artículo 3.17.-Se deroga la Ley Núm. 1 del 1 de diciembre de 1989, según enmendada.

Artículo 3.17a.-Aquellos establecimientos comerciales que, previo a la vigencia de esta Ley, venían obligados a permanecer cerrados durante el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua), vendrán obligados a permanecer cerrados.

Artículo 3.18.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.-Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.-

- (a) ...
- (b) Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despidiera, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).”

Artículo 3.19.-Se enmienda el inciso (a) y se añade un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

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

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

En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.

- (e) ...”.

Artículo 3.20.-Se añade un inciso (c) al Artículo 8 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 8.-Personas Excluidas de la Ley.-

- (a) ...
- (c) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono.”

Artículo 3.21.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 12.-

- (a) Por el transcurso de un (1) año prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

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

- (b) ...”.

Artículo 3.22.-Se deroga el Artículo 17 de la Ley 180-1998, según enmendada.

Artículo 3.23.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

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

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados durante más de veintiseis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año

natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).

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

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

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

Artículo 3.24.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.-El pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.

Si el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite indicada, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una cantidad igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.”

Artículo 3.25.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7.-El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente autorizado para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y debida administración de esta Ley.

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

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

Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo 1 de esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono, sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente, debidamente certificado por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica. En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención provista en este Artículo no concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o revisado por un contador público autorizado. Lo anterior no se interpretará como una limitación a las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la información provista.

En los casos en que un patrono sea una cooperativa organizada bajo las leyes de Puerto Rico, no se requerirá que el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sean certificados por un contador público autorizado. En este caso el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos aceptará el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas

(COSSEC), con sus auditores internos y que cubran el período de tiempo requerido en esta Ley.

Si el patrono no somete el estado de situación y de ganancia y pérdida requerido dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir la totalidad del bono.

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

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

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

Artículo 3.26.-Se añade el subinciso (11) del apartado (b) de la Sección 1031.01 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Sección 1031.01.-Ingreso Bruto

- (a) ...
- (b) Exclusiones del Ingreso Bruto.- Las siguientes partidas serán excluidas de la definición de ingreso bruto:
  - (1) ...



- (2) ...
- (11) Las compensaciones o indemnizaciones recibidas por un empleado por razón de despido, sin que sea necesario determinar su justa causa, hasta una cantidad máxima equivalente a la indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”

Artículo 3.27.-Se enmienda el párrafo (3) del apartado (d) de la Sección 1032.06 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Sección 1032.06.-Plan Flexible de Beneficios (Cafeteria Plan)

- (a) ...
- (b) ...
- (c) ...
- (d) ...
- (3) Beneficios cualificados.- El término “beneficios cualificados” significa el costo o valor de cualquier beneficio que se excluye del ingreso bruto del empleado por razón de una disposición expresa de la Sección 1031.02(a)(2). Dicho término incluye, además, cualquier parte de una prima de un seguro de vida grupal o colectivo que según lo dispuesto en la Sección 1031.02(a)(2)(A), sería incluido en el ingreso bruto del asegurado, al igual que cualquier otro beneficio permitido bajo reglamento. Dichos beneficios incluirán planes de salud, incluyendo planes de indemnización por hospitalización, pólizas de cáncer y dentales; cuentas de ahorro de salud (Health Savings Accounts); programas de asistencia para el cuidado de dependientes; beneficios de incapacidad a largo plazo; seguros de accidentes, incluyendo de muerte accidental y desmembramiento; asistencia para adopción y cualquier otro beneficio cualificado que esté autorizado por la Sección 125 del Código de Rentas Internas Federal de 1986, Título 26 del Código de los Estados Unidos (United States Code), según enmendado, salvo que se disponga de manera distinta en este Código. No obstante, dicho término no incluirá cualquier producto que es promocionado, mercadeado u ofrecido como seguro de cuidado a largo plazo (long term care insurance).”

Artículo 3.28.-Se enmienda la Sección 1062.01(a) (1) (G) de la Ley 1-2011, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 1062.01.-Retención en el Origen de la Contribución en el Caso de Salarios.

(a) Definiciones.- Según se utiliza en esta Sección-

(1) Salarios.- El término “salarios” significa toda remuneración por servicios prestados por un empleado para su patrono, y toda remuneración en concepto de pensión por servicios prestados incluyendo el valor en dinero de toda remuneración pagada por cualquier medio que no sea dinero; excepto que dicho término no incluirá remuneración pagada-

(A) ...

(G) compensaciones o indemnizaciones recibidas por un empleado por razón de despido, sin que sea necesario determinar su justa causa, hasta una cantidad máxima equivalente a la indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, o bajo un acuerdo de compensación por despido entre el patrono y el empleado, o

(H) ...”.

Artículo 3.29.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 427-2000, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.-

(a) ...

...

(e) Jornada de trabajo a tiempo completo.- A los fines de aplicación de esta Ley, es la jornada diaria de al menos siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.

(f) Jornada de trabajo a tiempo parcial.- A los fines de aplicación de esta Ley es la jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias que labora la madre trabajadora.

(g) Lactar.-...

(h) Madre lactante.-...

(i) Municipio.- ...

(j) Patrono.- ...”.

Artículo 3.30.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 427-2000, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-

Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuidado en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

En el caso de aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), éstas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo que puede ser distribuido en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.”

Artículo 3.31.-Se enmienda el Artículo 9 de la Ley 427-2000, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 9.-

Toda madre lactante a quien su patrono le niegue el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir que se le garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa al patrono que se niegue a garantizar el derecho aquí establecido por los daños que sufra la empleada y que podrá ser igual a:(1) tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna o; (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor. En caso que el sueldo sea menor al salario mínimo federal, por ser empleados a propina, según definido en el *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, se incluirá la propina en el cómputo del salario para la multa, o en su defecto, se utilizará el salario mínimo federal como base para computar la multa, en lugar del salario devengado, lo que sea de mayor beneficio para la madre lactante. Los remedios provistos por este Artículo serán compatibles y adicionales a los remedios provistos por cualquier otro estatuto aplicable.”

#### Capítulo IV. Flexiseguridad

Artículo 4.1.-Se enmienda el tercer párrafo del inciso (b)(1) y el tercer párrafo del inciso (b)(2) de la Sección 3 de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 3.-

(a) ...

(b) Cantidad de beneficio semanal.-

- (1) La cantidad de beneficio semanal de un trabajador asegurado que no sea un trabajador agrícola, excepto los provistos en el Disponiéndose de la Sección 3(c)(2), el cincuenta por ciento (50%) o más de cuyo salario en su período básico fue pagado por servicios especificados en la subsección (k)(1)(A), (B), (C), (D), (F), (G) o (H) de la Sección 2, será aquella consignada en la tabla de beneficios establecida por el Secretario mediante reglamento.

Se autoriza al Secretario, comenzando el 1ro de julio de 1987 y de ahí en adelante el 1ro de julio de cada año, a adoptar mediante reglamento escalas de beneficios adicionales a las establecidas. La cantidad de beneficio semanal máxima que el Secretario establezca no será menor del cincuenta por ciento (50%) del salario semanal promedio de los trabajadores no agrícolas cubiertos, siguiendo la tabla que aparece en dicho reglamento.

El Secretario mediante reglamento definirá la fórmula para determinar el salario semanal promedio. El reglamento dispondrá que a partir del 1ro de julio de 2018, el beneficio semanal mínimo aumentará a treinta y tres (33) dólares y el beneficio semanal máximo aumentará a ciento noventa (190) dólares y que a partir del 1ro de julio de 2019, el beneficio semanal mínimo aumentará a sesenta (60) dólares y el beneficio semanal máximo aumentará a doscientos cuarenta (240) dólares. Este aumento aplicará solo a aquellos trabajadores o empleados contratados con posterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

- (2) La cantidad de beneficio semanal de un trabajador agrícola más del cincuenta por ciento (50%) de cuyo salario en su período básico fue pagado por servicios agrícolas especificados en la subsección (k)(1)(E) de la Sección 2, excepto los provistos en el Disponiéndose de la Sección 3 (c)(2), será aquella consignada en la tabla de beneficios establecida por el Secretario mediante reglamento. Se autoriza al Secretario, comenzando el 1ro de julio de 1987 y de ahí en adelante, el 1ro de julio de cada año, a

adoptar mediante reglamento escalas de beneficios adicionales a las establecidas. La cantidad de beneficio semanal máximo que el Secretario establezca no será menor del cincuenta por ciento (50%) del salario semanal promedio de los trabajadores agrícolas cubiertos, siguiendo la tabla que aparece en dicho reglamento. El Secretario mediante reglamento definirá la fórmula para determinar el salario semanal promedio. El reglamento dispondrá que a partir del 1 de julio de 2018, el beneficio semanal mínimo aumente a treinta y tres (33) dólares y el beneficio semanal máximo aumente a ciento noventa (190) dólares y a partir del 1 de julio de 2019, el beneficio semanal mínimo aumente a sesenta (60) dólares y el beneficio semanal máximo aumente a doscientos cuarenta (240) dólares.

(c) ...”.

Artículo 4.2.-Se añade un subinciso (6) al inciso (b) de la Sección 8 de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 8.-

(a) Definiciones.- ...

(b) Pagos de Contribuciones.-

(1) ...

(6) El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinará cualquier contribución adicional que pagará cada patrono a base del sistema de experiencia, según se dispone en el inciso (f) de esta Sección, hasta un máximo de los primeros diez mil quinientos dólares (\$10,500) de salario pagados a cada empleado durante el año contributivo. Dicha contribución adicional se hará escalonadamente a discreción del Secretario del Trabajo teniendo en consideración la data económica del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio y la salud fiscal del fondo de desempleo. Dichas contribuciones ingresarán al Fondo de Desempleo establecido por la Sección 10 de esta Ley.”

Artículo 4.3.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

- (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y
- (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

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

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

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

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

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

Las disposiciones de este Artículo, según enmendado, por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, tendrán vigencia desde la fecha de aprobación de dicha Ley.”

Artículo 4.4.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de

percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.”

Artículo 4.5.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición. No obstante, al momento del despido como en la nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.”

Artículo 4.6.-Se añade un Artículo 3-A a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3-A.-En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el Artículo 3 de esta Ley se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal. No obstante, cuando durante el año inmediatamente previo: (1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y (2) los empleados estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal, se deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados. El hecho de que los empleados participaban de beneficios comunes o estaban regidos por normas o reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección establecido en este Artículo. Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características de operación integrada.”

Artículo 4.7.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.-A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más



onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

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

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

Artículo 4.8.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 7.-La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido.”

Artículo 4.9.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

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

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

Artículo 4.10.-Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 9.-Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece el Artículo 1 de esta Ley.

Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta Ley. Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.

Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización provista en esta Ley."

Artículo 4.11.-Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 10.-No se hará deducción o retención alguna sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas por leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América."

Artículo 4.12.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 11.-

- (a) En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a

comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio.”

Artículo 4.13.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 12.-

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.”

Artículo 4.14.-Se añade un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 14.-

Para fines de esta Ley las siguientes palabras o frases tendrán el significado que a continuación se indica:

- (a) “Conducta impropia”- es una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.
- (b) “Conducta desordenada”- es una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo.
- (c) “Contrato de empleo temporero”- significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.

- (d) “Contrato de empleo por término”- significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Se presumirá válido y *bona fide* aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.
- (e) “Empleado” - significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto.
- (f) “Establecimiento”- significa un local o lugar geográfico o físico donde el patrono opera una empresa o negocio.
- (g) “Patrono” - significa toda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales. Tampoco incluye al Gobierno de los Estados Unidos de América.
- (h) “Sueldo” - significa el salario regularmente devengado por el empleado por sus servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivos regularmente realizados. No incluirá el valor de beneficios marginales, pagos de beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o requeridos por ley, compensación diferida, acciones, opciones para la compra de acciones, aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni los cargos por servicios requeridos por el patrono y que subsiguientemente comparta en todo o parte, con sus empleados.
- (i) “Traspaso de un negocio en marcha”- significa aquella compraventa de una empresa o negocio, mediante la cual un patrono vende a otro patrono una parte sustancial de los activos y/o pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las operaciones del mismo por más de seis (6) meses y se continúa operando el mismo tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo equipo, maquinaria e inventario, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del

negocio y marcas comerciales o un nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier momento durante los seis (6) meses siguientes al traspaso trabajaban para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.”

Artículo 4.15.- Se renumera el actual Artículo 14 como Artículo 15 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

#### Capítulo V. Normas de Reserva de Empleo Por Razón de Incapacidad

Artículo 5.1.- Se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5-A.- En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente, o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente;
- (2) ...”.

Artículo 5.2.-Se enmienda el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 3.-

- (a) ...
- (q) Reinstalación después de incapacidad.- En los casos de incapacidad para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:
  - (1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad o seis (6) meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la incapacidad;

(2) ...”.

#### Capítulo VI. Discrimen en el Empleo.-

Artículo 6.1.-En todos los casos de discrimen o represalia en el empleo, un empleado, de prevalecer, tendrá derecho a ser compensado por la totalidad de los salarios y beneficios dejados de devengar, y en los casos apropiados, salarios y beneficios futuros. Cualquier disposición de ley sobre discrimen o represalia ilegal en el empleo que requiera compensar al empleado por el doble de los daños sufridos, continuará en vigor. No obstante lo dispuesto en cualquier ley de discrimen o represalia ilegal en el empleo, la cuantía de daños recobrables por concepto de angustias o sufrimientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos, de proceder, quedarán sujetos a los siguientes límites monetarios, a base de la cantidad de empleados del patrono:

Menos de 101 empleados:	\$50,000
101 a 200 empleados:	\$100,000
201 a 500 empleados:	\$200,000
501 empleados o más:	\$300,000

Artículo 6.2.-Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.

Artículo 6.3.-Se enmienda la Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-

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

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

#### Capítulo VII. Disposiciones Finales.-

Artículo 7.1.-Salvedad.-

El derecho de reinstalación en el empleo bajo la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, por inhabilidad o incapacidad para trabajar comenzadas antes de la vigencia de esta Ley, se regirá por las normas de reserva de empleo aplicables desde la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

#### Artículo 7.2.-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 7.3.-Vigencia.-

Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.