

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17ma. Asamblea
Legislativa

6ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2696

9 DE OCTUBRE DE 2015

Presentado por el representante *Matos García*

Referido la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público

LEY

Para establecer la Ley Para Flexibilizar el Mercado Laboral, al establecer la Ley del Contrato de Empleo; enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 7; derogar los Artículos 8 al 12; enmendar el primer párrafo del Artículo 13 y reenumerarlo como Artículo 8; enmendar el segundo párrafo del Artículo 14 y reenumerarlo como Artículo 9; enmendar el Artículo 15 y reenumerarlo como Artículo 10; reenumerar el Artículo 16 como Artículo 11; enmendar el Artículo 17 y reenumerarlo como Artículo 12; enmendar el Artículo 18 y reenumerarlo como Artículo 13; enmendar el Artículo 19 y reenumerarlo como Artículo 14 de la 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; enmendar el inciso (b) del Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6; añadir un inciso (c) y (d) al Artículo 8; derogar el Artículo 17(c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, enmendar los Artículos 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12; añadir un Artículo 3A, reenumerar el actual Artículo 14 como Artículo 15, añadir un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, enmendar las Secciones 1031.01(b)(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 el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar la Artículo 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, y derogar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; enmendar las Secciones 1 y 3 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 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 y horarios de trabajo; establecer una concesión mínima de los beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad y bono de Navidad; conceder a los patronos pequeños más flexibilidad bajo algunas leyes de empleo; armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Puerto Rico requiere reglamentación laboral que apoye una política pública dirigida a convertir a al país 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 actualmente desempleadas. Para ello, se requiere eliminar obstáculos a la creación y retención de dichos empleos. Nuestro compromiso es adelantar dichos objetivos, sin menoscabar la base de justicia social que permea nuestra legislación laboral.

La baja tasa de participación laboral y los niveles de desempleo, erosiona la calidad de vida de nuestro pueblo. Promoviendo mayor participación de nuestro pueblo en la actividad económica del país, apoyará el fortalecimiento de las instituciones de nuestra sociedad.

El tiempo apremia para colocar a Puerto Rico en una mejor posición competitiva para crear y retener empleos. Organizaciones internacionales, como el Banco Mundial ("World Bank"), el Foro Económico Mundial (FEM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Fondo Monetario Internacional (FMI), plantean la flexibilidad en la reglamentación laboral como mecanismo esencial para crear nuevos empleos. Dichas organizaciones sostienen que la excesiva reglamentación laboral tiende a reducir la creación de nuevos empleos, reducir la tasa de participación (en particular para los jóvenes, mujeres y personas de mayor edad), elevar los niveles de desempleo a largo plazo y reducir la inversión.

El movimiento de "flexibilizar" la reglamentación laboral tiene el apoyo de las más renombradas autoridades. Hoy en día la conversación sobre el diseño de una política pública laboral no gira tanto en torno a la deseabilidad de eliminar reglamentación, sino más bien de rediseñar la reglamentación existente para que sea más eficiente y que establezca el ambiente necesario para atender las necesidades de las empresas y los empleados.

Ha llegado el momento de reexaminar algunas de las normas que inciden sobre el lugar de trabajo. En particular, se requiere atemperar aquellas que inhiben la estabilidad en los niveles de empleo o la creación de empleos. Se requiere, además, flexibilizar algunas reglas para atender mejor una fuerza laboral con perfiles, composición y necesidades diversas.

Esta Ley adopta una visión que apoya el pequeño empresario (*micro y pyme*) y por ello, reconoce la irrazonabilidad de imponer a dichos empresarios todas las cargas y requisitos aplicables a empresas de mayor tamaño. La concesión de más flexibilidad para el empresario pequeño le permitirá competir mejor en el mercado y ofrecer más empleos.

Esta Ley promueve certeza en las normas aplicables a la relación de empleo, al establecer normas más claras para la interpretación de los derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de empleo. También incorpora una reglamentación más flexible en los horarios de trabajo, a tenor con las necesidades, exigencias y realidades del mundo moderno.

Para incentivar la contratación de personas que al presente se encuentran desempleadas, se dispone para unas tasas de acumulación menores a lo existente para las licencias por vacaciones y por enfermedad reducido durante los primeros años de empleo. No se afectan los niveles de acumulación de dichos beneficios para empleados existentes.

Se reexamina la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, a los fines de conceder más flexibilidad en cuanto al pago del bono de Navidad. Ello se realiza disponiendo que el beneficio mandatorio será 2% del salario devengado (el porcentaje originalmente aplicable bajo dicha ley), pero se salvaguardan los toques actuales del bono legal consistente de \$ 300 o \$ 600, dependiendo del tamaño de la empresa.

Para incentivar que se concedan más horas de trabajo anual a empleados contratados a "tiempo parcial," se aumenta la cantidad mínima de horas a ser trabajadas antes de que se requiera el pago del bono anual.

Para incentivar la contratación de nuevos empleados, esta Ley concede más flexibilidad a los patronos en cuanto a la duración del periodo probatorio inicial y el uso de contratos temporeros. Extender prudentemente estas dos formas de contratación ha demostrado ser beneficioso en otros países para incentivar la contratación de jóvenes con poca experiencia; personas de mayor edad que tienen que regresar al mercado de búsqueda de empleo; y para llenar ocupaciones que requieren periodos extensos de capacitación o evaluación.

Por otro lado, consideramos que sigue vigente la necesidad de mantener una legislación que conceda una indemnización razonable al trabajador en casos de despidos injustificados. Pero igualmente debe evitarse que dicha legislación sea excesivamente onerosa para la administración de la empresa, ni debe presumirse que en todo despido los patronos violan la ley. Por tal razón se reconoce que los patronos deben tener la misma

consideración que cualquier otro ciudadano, a quienes les aplica la presunción de que acataron la ley.

Esta Ley también armoniza nuestra legislación sobre el empleo con la legislación similar existente a nivel federal. Con ello se aspira a mantener normas más claras y consistentes.

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 nuestra legislación sobre el mercado laboral, 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:

1 **Capítulo I. Título**

2 Artículo 1.-Esta Ley se conocerá por el siguiente título abreviado: "Ley Para
3 Flexibilizar el Mercado Laboral en Puerto Rico."

4 **Capítulo II. Ley del Contrato de Empleo**

5 Artículo 1.-Las disposiciones de los artículos 1 a 18 de este capítulo se conocerá
6 por el siguiente título abreviado: "Ley del Contrato de Empleo."

7 Artículo 2.-El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona
8 jurídica o natural, llamado "patrono," contrata a una persona natural, llamado
9 "empleado" o "trabajador," para que éste preste servicios de naturaleza voluntaria para
10 el beneficio del patrono u una tercera persona, a cambio de recibir compensación por
11 los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del
12 ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono.

13 Artículo 3.-Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
14 especial, se excluyen de las relaciones de empleo y de la definición de "empleado" o

1 “trabajador” las relaciones de contratistas independientes, relaciones de franquicia,
2 empleados gubernamentales o funcionarios públicos, prestaciones personales
3 obligatorias, trabajos realizados de manera voluntaria y gratuitamente por mera
4 amistad o benevolencia y los trabajos realizados por parientes inmediatos, salvo que en
5 este último caso se demuestre que la intención de las partes y la manera en que se
6 mantuvo la relación era uno obrero-patronal. Se considerarán parientes inmediatos
7 aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos (incluyendo aquellos
8 por adopción).

9 Artículo 4.-Salvo que se disponga de otra manera en una ley especial, la
10 determinación de si una relación es una de contratista independiente o franquicia, se
11 realizará a base de los criterios comúnmente aceptados, reconociendo la importancia de
12 mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las
13 partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en
14 que se realizan las labores. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de
15 la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada
16 prueba de realidad económica (“*economic reality test*”), salvo aquellas relaciones en que
17 un estatuto expresamente lo requiera o legislación promulgada por el Congreso de los
18 Estados Unidos aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, requiera el
19 uso de la prueba de realidad económica.

20 Artículo 5.-Salvo que se disponga de otra manera en una ley especial, los
21 contratos de empleo se pueden establecer mediante acuerdo verbal o escrito. No se
22 reconocerá, sin embargo, una reclamación de incumplimiento de un acuerdo o contrato

1 de empleo verbal por un valor que exceda el equivalente de tres (3) meses de
2 compensación.

3 Artículo 6.-Los contratos de empleo se pueden celebrar en cualquier idioma,
4 siempre y cuando el idioma utilizado sea de conocimiento del empleado. Un contrato o
5 documento de empleo firmado por el empleado gozará de una presunción de que se
6 firmó con conocimiento del lenguaje utilizado y su contenido.

7 Artículo 7.-En todo contrato o documento de empleo las firmas generadas
8 electrónicamente tendrán el mismo efecto legal que las firmas de puño y letra.

9 Artículo 8.-Tienen la capacidad de contratar como patrono o empleado aquellos
10 autorizados para operar un negocio o trabajar en los Estados Unidos y que tengan plena
11 capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil y los menores de 21 años
12 de edad que sean mayores de 18 años de edad.

13 Artículo 9.-Las partes a un contrato de empleo pueden establecer los pactos,
14 cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarias a
15 las leyes, a la moral, ni al orden público. Para invalidar un acuerdo bajo dichos
16 fundamentos será necesario una disposición expresa en la ley o que el mandato moral o
17 de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.

18 Artículo 10.-En aquellas circunstancias que se declare nulo cualquier contrato en
19 que el empleado renuncie por anticipado a un derecho concedido en una ley, ello no
20 impedirá que subsiguientemente se pueda transar cualquier derecho, siempre y cuando
21 estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido y cualquier
22 otro requisito establecido en ley.

1 Artículo 11.-Salvo que se disponga de otra manera en una ley especial, el
2 contrato de empleo se perfecciona por el mero consentimiento, y desde entonces obliga,
3 no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las
4 consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, los usos y
5 costumbres de comercio generalmente observados y la ley.

6 Artículo 12.-Las obligaciones que nacen de un contrato de empleo tienen fuerza
7 de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse al tenor con el mismo.

8 Artículo 13.-De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de
9 empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, el propósito de
10 la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los
11 usos y costumbres de comercio generalmente observados, la integridad física y
12 emocional de empleado y a la ley.

13 Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas u reglas
14 establecidas por el patrono, disponiéndose que del patrono reservarse discreción para la
15 interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, salvo que la
16 interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley
17 especial.

18 Artículo 14.-Al aplicarse las disposiciones de toda ley que regule las relaciones
19 entre el patrono y el empleado, de existir una legislación o reglamentación similar
20 aprobada por el Congreso de los Estados Unidos que sea aplicable a Puerto Rico, se
21 tomarán en consideración dichas normas, al igual que las interpretaciones judiciales de
22 las mismas por aquellos tribunales federales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines

1 de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones
2 similares, salvo que las disposiciones de la ley de Puerto Rico requiera una
3 interpretación distinta.

4 Artículo 15.-En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho a:

- 5 (a) no ser discriminados en los términos y condiciones de empleo, ni sujetos a
6 represalias por razón de criterios prohibidos en las leyes especiales;
- 7 (b) su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene;
- 8 (c) al respeto de su dignidad, la cual comprende la protección frente a ofensas
9 verbales o físicas;
- 10 (d) al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida,
11 conforme a lo establecido en la ley o, en su defecto, conforme a los
12 intervalos pactados;
- 13 (e) el ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato
14 de trabajo;
- 15 (f) cuantos otros se deriven del contrato de empleo.

16 Artículo 16.-En la relación de trabajo, los empleados tienen los siguientes deberes
17 básicos:

- 18 (a) cumplir con los deberes y obligaciones de su puesto de trabajo, de
19 conformidad a las normas del patrono, la buena fe y diligencia;
- 20 (b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten;

- 1 (c) abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o
- 2 inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses de la
- 3 empresa del patrono;
- 4 (d) cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en el ejercicio regular de
- 5 sus facultades directivas;
- 6 (e) no competir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se
- 7 disponga de otra manera en esta ley o en un acuerdo de empleo;
- 8 (f) contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa;
- 9 (g) cuantos se deriven del contrato de empleo.

10 Artículo 17.-Salvo que se disponga de otra manera en una ley especial, el
11 contrato de empleo se extinguirá por:

- 12 (a) mutuo acuerdo de las partes;
- 13 (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;
- 14 (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio
- 15 objeto del contrato;
- 16 (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
- 17 (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de
- 18 empleo dispuesto en una ley especial;
- 19 (f) jubilación o retiro del empleado;
- 20 (g) cambio de patrono, salvo acuerdo entre las partes o ley en sentido
- 21 contrario;
- 22 (h) despido del empleado.

1 Artículo 18.-En los casos en que un empleado de otra jurisdicción es asignado a
2 trabajar temporeramente para el beneficio de un patrono en Puerto Rico pero
3 manteniendo su relación de empleo con el patrono ubicado en otra jurisdicción y que el
4 destaque temporero en Puerto Rico no exceda de cinco (5) años consecutivos, los
5 derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado
6 en el contrato de empleo, de existir, con excepción de los dispuesto en las leyes de
7 contribución sobre ingresos de Puerto Rico, discrimen en el empleo y la legislación que
8 cubra accidentes y enfermedades ocurridos en el curso del empleo. De las partes no
9 seleccionar contractualmente el derecho aplicable durante el destaque temporero en
10 Puerto Rico, aplicarán las normas de Puerto Rico.

11 Artículo 19.-Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
12 especial o en un contrato de empleo, las acciones derivadas de un contrato de empleo o
13 beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado
14 a partir del momento en que se pueda ejercer la acción.

15 **Capítulo III. Ley de Lugar de Trabajo y Beneficios Flexibles**

16 Artículo 1.-Las disposiciones de las secciones 1 a 24 de este capítulo se conocerá
17 por el siguiente título abreviado: "Ley de Lugar de Trabajo y Beneficios Flexibles."

18 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
19 según enmendada, para que lea como sigue:

20 "Artículo 4.-Son horas extra de trabajo:

- 21 (a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8)
22 horas durante cualquier [periodo de veinticuatro (24) horas

1 **consecutivas;] día calendario, salvo que se notifique al empleado previamente y**
2 *por escrito un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas .*

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

6 (c) **[Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u**
7 **horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer**
8 **cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo,**
9 **que no serán horas extras las horas que el empleado trabaja para su**
10 **patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba**
11 **permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido del**
12 **Secretario del Trabajo el permiso requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de**
13 **mayo de 1931, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, y**
14 **la totalidad de horas trabajadas por el empleado durante ese día no**
15 **exceda de ocho horas ni la totalidad de horas trabajadas durante la**
16 **semana exceda de cuarenta horas.]** *Las horas que un empleado trabaja para su*
17 *patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer*
18 *cerrado al público por disposición legal. Disponiéndose, sin embargo, que las horas*
19 *trabajadas los domingos cuando por disposición de ley el establecimiento deba*
20 *permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón*
21 *de ser trabajadas durante las horas en que el establecimiento tenga que permancer*
22 *cerrado al público.*

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

6 (e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo
7 de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.”

8 Sección 2.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10 “Artículo 5.-[Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el
11 empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de
12 trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria
13 de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán
14 con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria
15 potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo
16 deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo
17 podrá ser interrumpido solo por el periodo de tiempo dispuesto o acordado
18 para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá,
19 además, un periodo de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas,
20 entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se
21 considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse
22 adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman

1 **alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como**
2 **horas extras aquel-las trabajadas durante el periodo reservado para el descanso**
3 **o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho**
4 **(8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, segun**
5 **dispuesto en esta ley.]** *El día de trabajo se considerará cualquier periodo consecutivo*
6 *de veinticuatro (24) horas comenzando en el mismo momento durante cada día*
7 *calendario. El día de trabajo comenzará en el momento previamente notificado por el*
8 *patrono. En ausencia de notificación, comenzará a las 12:01am de cada día calendario.*
9 *El comienzo del día de trabajo del empleado no tiene que coincidir con el momento en que*
10 *el empleado comience su turno de trabajo en ese día y el patrono podrá establecer distintos*
11 *días de trabajo para distintos empleados. La semana de trabajo, a los fines de computar*
12 *las horas extras en exceso de cuarenta (40), lo constituirá un periodo de ciento sesenta y*
13 *ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que determine el*
14 *patrono y en ausencia de notificación, comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana.*
15 *Una vez el patrono establezca el día de trabajo aplicable a un empleado o el momento de*
16 *comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado con por lo*
17 *menos cinco (5) días calendarios de anticipación para que sea efectivo para fines de esta*
18 *ley."*

19 Sección 3.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
20 según enmendada, para que lea como sigue:

21 "Artículo 6.-

1 **[Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante**
2 **horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario**
3 **igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin**
4 **embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las**
5 **disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (“FAIR LABOR**
6 **STANDARDS ACT”) aprobada por el Congreso de Estados Unidos de**
7 **América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuera subsiguientemente**
8 **enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en**
9 **exceso de la jornada de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo**
10 **menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares,**
11 **salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio**
12 **colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o**
13 **de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares**
14 **de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma**
15 **estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo**
16 **período de acuerdo con las disposiciones de esta ley.]**

17 (a) *Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras*
18 *vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual a razón de,*
19 *por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas*
20 *regulares.*

- 1 (b) *Las disposiciones del inciso (a) de este artículo no serán de aplicación cuando se*
2 *haya establecido un itinerario de trabajo semanal alterno, según dispuesto en esta*
3 *Ley.*
- 4 (c) *Antes de comenzar la relación de empleo el patrono podrá condicionar la oferta de*
5 *empleo a que el empleado consienta a que su empleo esté sujeto, o pueda quedar*
6 *sujeto subsiguientemente a un itinerario de trabajo semanal alterno, según*
7 *dispuesto en esta Ley, sin que con ello se entienda que el patrono quede obligado a*
8 *conceder itinerarios de trabajo semanales alternos.*
- 9 (d) *Mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono se podrá establecer un*
10 *itinerario de trabajo semanal alterno, el cual permitirá que el empleado puede*
11 *completar una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas mediante*
12 *horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo.*
13 *Disponiéndose, sin embargo, que si existiendo dicho acuerdo de itinerario de*
14 *trabajo semanal alterno el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas en un día*
15 *de trabajo, se le compensará dichas horas en exceso de diez a razón de tiempo y*
16 *medio el tipo de salario convenido para las horas regulares.*
- 17 (e) *Un itinerario de trabajo semanal alterno también podrá constituirse a solicitud del*
18 *patrono, mediante la aprobación de dos terceras (2/3) partes de los empleados*
19 *afectados por dicho itinerario. La aprobación tendrá que realizarse mediante*
20 *votación secreta. En tales casos, serán de aplicación los siguientes requisitos:*
- 21 (1) *Los empleados elegibles a participar en la votación y quedar afectados por*
22 *la decisión serán únicamente aquellos cuya compensación por hora exceda*

1 *del ciento veinticinco por ciento (125%) del salario mínimo prevaleciente,*
2 *tomando en cuenta cualquier comisión, las propinas devengadas para*
3 *cumplir con el pago del salario mínimo o bonificación no-discrecional.*

4 (2) *La distribución de las papeletas para la votación secreta, igual que el*
5 *conteo y certificación de los resultados será realizado por empleados del*
6 *patrono, sin intervención de personal quienes por razón de sus funciones*
7 *estén exentos de las disposiciones de esta Ley.*

8 (3) *Antes de someterse a la consideración de los empleados afectados la*
9 *aprobación del itinerario de semana de trabajo alterno, el patrono tendrá*
10 *que entregarle a cada empleado una explicación escrita describiendo como*
11 *funcionará y como se compensará el itinerario de trabajo semanal alterno;*
12 *de su derecho a votar de manera secreta a favor o en contra de la*
13 *propuesta; y de sus derechos bajo esta Ley referente a dichos itinerarios.*

14 (4) *Cuando se establezca un itinerario de trabajo semanal alterno mediante la*
15 *aprobación de dos terceras (2/3) partes de los empleados afectados por*
16 *dicho itinerario, la compensación por las horas extras diarias será igual a*
17 *lo dispuesto en la Ley para un itinerario de trabajo alterno establecido*
18 *mediante acuerdo individual.*

19 (5) *Los acuerdos o programas de itinerario de trabajo semanal alterno serán*
20 *validas indefinidamente y el empleado o los empleados no podrán retirar el*
21 *consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de haberse*
22 *establecido. Dichos acuerdos o programas podrán ser continuados por un*

1 *tercero que adquiriera el negocio del patrono mediante el traspaso de un*
2 *negocio en marcha o de continuar dicho tercero como patrono sucesor.*

3 (f) *Cuando el patrono apruebe una solicitud del empleado para reponer horas no*
4 *trabajadas en la semana por razones o responsabilidades personales del empleado,*
5 *las horas así trabajadas no se considerarán horas extras siempre y cuando se*
6 *trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un*
7 *día, ni se exceda de cuarenta (40) horas en la semana. ”*

8 Sección 4.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10 **“Artículo 7.-[En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por**
11 **dia, se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los**
12 **casos en que, por costumbre, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto**
13 **de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas de**
14 **labor sea menor de ocho (8) horas diarias.**

15 **Sera nulo todo decreto, convenio, clausula o estipulacion que fije una**
16 **duración mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo.]** *Cuando no se haya*
17 *convenido una tarifa para horas regulares, para determinar el tipo de salario convenido*
18 *para las horas regulares de trabajo a los fines de compensar las horas extras, se dividirá el*
19 *salario diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número total de horas*
20 *trabajadas durante ese mismo período.”*

21 Sección 5.-Se derogan los Artículos 8 al 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
22 1948, según enmendada.

1 Sección 6.-Se enmienda el primer párrafo del Artículo 13 y se renumera dicho
2 artículo como Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,
3 para que lea como sigue:

4 “Artículo 8.-[**Por la presente se declara irrenunciable la compensación**
5 **adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra**
6 **de trabajo.] *Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija***
7 *esta ley para las horas extras de trabajo, con excepción a las situaciones autorizadas por*
8 *esta ley.”*

9 Sección 7.-Se enmienda el segundo párrafo del Artículo 14 y se renumera dicho
10 artículo como Artículo 9 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,
11 para que lea como sigue:

12 “Artículo 9.- ...

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

1 *suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de*
2 *cualquier empleado por razón de éste negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal*
3 *alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley. Todo patrono que incurra en dicha*
4 *conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una suma igual al importe de los*
5 *daños que el acto haya causado al empleado y de demostrarse que el patrono incurrió en*
6 *dicha decisión con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se podrá*
7 *imponer como daño punitivo una suma máxima equivalente a los daños reales*
8 *ocasionados. Para determinar la suma que deba imponerse como daño punitivo se tomará*
9 *en consideración, entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuan*
10 *reprehensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de su conducta, la cuantía de los*
11 *daños ocasionados y el tamaño de la organización. Además, se podrá requerir que se*
12 *reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.”*

13 Sección 8.-Se enmienda el Artículo 15 y se renumera dicho artículo como
14 Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea
15 como sigue:

16 **“Artículo 10.-[Todo patrono fijará en un lugar visible del**
17 **establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según**
18 **fuere el caso, un aviso impreso, haciendo constar el numero de horas de**
19 **trabajo que se exige diariamente a los em-pleados durante cada día de la**
20 **semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo, y la hora en que empieza**
21 **y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada**
22 **regular.**

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

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

19 Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario
20 del Trabajo y Recursos Humanos, seran válidas indefinidamente y ninguna de
21 las partes, sin el consentimiento de la otra, si continua la misma relacion de

1 trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un
2 año de ser efectiva la estipulación.

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

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

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

1 **disposiciones de este artículo, el periodo destinado para tomar los alimentos**
2 **sea reducido a un periodo menor de una hora, el patrono vendrá obligado a**
3 **pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas**
4 **regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el**
5 **periodo al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.**

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

11 **Las hojas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que**
12 **tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la**
13 **jornada de trabajo.**

14 **Es obligación de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al**
15 **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que los suministrará**
16 **gratuitamente.]**

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

1 El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un período de
2 trabajo de más de cinco (5) horas consecutivas, sin proporcionar al empleado un periodo
3 de descanso para tomar alimentos tendrá que pagarle dicho tiempo trabajado mediante
4 compensación extraordinaria según dispuesto en este artículo; disponiéndose que si el
5 total de horas trabajadas por el empleado en el día no es más de seis (6) horas, el periodo
6 de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado.

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

10 Un patrono no podrá emplear a un empleado por un período de trabajo de más de
11 10 horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo período de descanso para
12 tomar alimentos, excepto que si el total de horas trabajadas no es más de doce (12) horas,
13 el segundo período de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando
14 el primer periodo de descanso para tomar alimentos no fue obviado.

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

1 *Secretario. Disponiéndose, que las demás disposiciones de este artículo serán de*
2 *aplicación.*

3 *Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos*
4 *serán validas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra,*
5 *podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la*
6 *estipulación. Dichos acuerdos continuarán vigentes cuando un tercero adquiriera el*
7 *negocio del patrono mediante el traspaso de un negocio en marcha o de continuar dicho*
8 *tercero como patrono sucesor.*

9 *Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo*
10 *destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción*
11 *del mismo un tipo de tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares."*

12 Sección 9.-Se renumera el Artículo 16 como Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15
13 de mayo de 1948, según enmendada.

14 Sección 10.-Se enmienda el Artículo 17 y se renumera dicho Artículo como
15 Artículo 12 de la Ley Núm. 379 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como
16 sigue:

17 **"Artículo 12.-[Las disposiciones de esta ley regirán en todo**
18 **establecimiento comercial, industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central,**
19 **molino y factoría; en toda hacienda, finca, granja, estancia y plantación; en**
20 **toda empresa de servicio público; en todo negocio lucrativo o no lucrativo,**
21 **incluyendo imprentas, editoriales, empresas periodísticas, clínicas, hospitales,**
22 **farmacias, instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles, fondas,**

1 restaurantes, tiendas, colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes,
2 panaderías, teatros, hipódromo, casinos y otros similares; en toda oficina o
3 establecimiento de negocio, bufete, consultorio y despacho profesional y en
4 todo sitio destinado a la presentación de servicio de cualquiera índole,
5 incluyendo a las asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios y las
6 instituciones caritativas.

7 También se aplicarán las disposiciones de esta ley a todos los chóferes y
8 conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de
9 aquellos que trabajan a comisión.

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

13 Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de
14 automóviles, camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier
15 vehículo de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores
16 por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de
17 motor y/o arrastre, mientras están dedicados a las labores de venta y sea
18 remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación de ambos.
19 Disponiéndose que éstos tendrán derecho a un día de descanso por cada seis
20 de trabajo. Disponiéndose que la exención concedida por esta ley será válida
21 únicamente sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley
22 Núm. 96 de 26 de junio de 1956, garantizándole al vendedor el salario mínimo

1 aplicable prevaleciente en Puerto Rico por todas las horas trabajadas en cada
2 semana, aunque no haya devengado comisiones. El pago por parte del patrono
3 de horas trabajadas en que el empleado no devengó comisiones se considerará
4 un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará a fin de mes.
5 Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus
6 ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las
7 comisiones, equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.

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

13 *Ley no serán aplicables a:*

- 14 (a) *administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos*
15 *mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;*
- 16 (b) *agentes viajeros, vendedores ambulantes y/o vendedores externos, según dichos*
17 *términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos*
18 *Humanos;*
- 19 (c) *oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades;*
- 20 (d) *chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a*
21 *base de comisión, tarifa o ruta;*
- 22 (e) *personas empleadas en el servicio doméstico, disponiéndose que tendrán derecho a*

- 1 *un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo, conforme a lo*
2 *dispuesto en la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada;*
- 3 (f) *los empleados, ocupaciones u industrias exentas de las disposiciones de horas*
4 *extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair*
5 *Labor Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de*
6 *América el 25 de junio de 1938, según enmendada;*
- 7 (g) *personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América,*
8 *incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones*
9 *públicas;*
- 10 (h) *personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus*
11 *tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;*
- 12 (i) *personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o*
13 *instrumentalidades;*
- 14 (j) *los empleados que laboran bajo itinerarios de trabajo semanal alterno quedan*
15 *exentos de las disposiciones sobre horas extras diarias y el período de descanso*
16 *para tomar alimentos, con excepción de lo dispuesto expresamente en esta Ley;*
- 17 (k) *los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización*
18 *obrera, salvo que el propio convenio colectivo disponga que las disposiciones de*
19 *esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes. Disponiéndose, que en*
20 *todo caso serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras dispuestas por*
21 *la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards*
22 *Act”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio*

1 *de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada;*

2 (i) *personas exentas total o parcialmente de esta ley bajo lo aquí dispuesto o*
3 *cualquiera otra ley.*

4 Sección 11.-Se enmienda el Artículo 18 y se renumera dicho Artículo como
5 Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea
6 como sigue:

7 “Artículo 13.-[El **Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos**
8 **necesarios para el mejor cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos,**
9 **una vez aprobados por el gobernador y promulgados debidamente, tendrán**
10 **fuerza de ley.] Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y**
11 *promulgar la reglamentación necesaria para administrar las disposiciones de esta Ley.*
12 *Toda reglamentación o interpretación de las disposiciones de esta ley será consistente con*
13 *lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que con las*
14 *interpretaciones judiciales de las mismas por parte de aquellos tribunales con jurisdicción*
15 *en Puerto Rico, a los fines de asegurar normas consistentes en cuanto a términos o*
16 *disposiciones similares, salvo que las disposiciones de esta Ley requieran una*
17 *reglamentación o interpretación distinta.”*

18 Sección 12.-Se renumera el Artículo 19 como Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de
19 15 de mayo de 1948, según enmendada.

20 Sección 13.-Se enmienda el Artículo 20 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
21 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

1 “Artículo 20.-En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra
2 cosa, se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

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

14 (2) “Patrono” [incluye] *significa a toda persona natural o jurídica de cualquiera*
15 *índole que opere con ánimo de lucro o sin el, y a toda persona que*
16 *represente a dicha persona natural o jurídica o ejerza autoridad en nombre*
17 *suyo. Cuando se hace referencia a dichos representantes es únicamente con el*
18 *propósito de identificar las personas cuyas decisiones se considerarán atribuibles*
19 *al patrono.*

20 (3) “Emplear” [incluye] *significa el tolerar o permitir que se trabaje.*

21 (4) “Salario” incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de
22 retribución pecuniaria. *No incluirá aquella parte de propinas recibidas que*

1 *excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni*
2 *tampoco los cargos compulsorios por servicios.*

3 **[(5) “Ocupación.” Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que**
4 **un empleado realice para su patrono.**

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

9 **(7) “Contrato de trabajo.” Significa todo convenio verbal o escrito mediante**
10 **el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o**
11 **prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra**
12 **retribución pecuniaria. Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al**
13 **salario, será obligación del patrono pagar el salario mínimo fijado para**
14 **la ocupación, industria o negocio en cuestión, y a falta de tal**
15 **determinación, el salario que suele pagarse en la lo-calidad por trabajos**
16 **similares.**

17 **(8) “Agentes viajeros.” Significa aquellos empleados que ejercen las**
18 **funciones de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo**
19 **transacciones de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros**
20 **bienes tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no**
21 **personalmente en la distribución o entrega del producto, servicio o**
22 **bienes, incluyendo cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado**

1 con la actividad principal de venta. Normalmente, estas personas
2 prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan
3 diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades una
4 vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a
5 dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide
6 determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

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

13 Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro
14 comprensivo de actividades agrícolas, industriales o comerciales.]

- 15 (5) *“Propina” significa cualquier dádiva o gratificación de huéspedes o clientes a un*
16 *empleado concedido en reconocimiento a los servicios recibidos, ya sea dicho*
17 *monto recibido directamente del huésped o cliente, o a través de su patrono luego*
18 *de efectuar las deducciones requeridas por Ley.*
- 19 (6) *“Cargos compulsorios por servicios” se refiere a cualquier cargo por servicio*
20 *añadido a la cuenta, impuesta a huéspedes o clientes por el establecimiento del*
21 *patrono y que es distribuida en todo o en parte a los empleados. Incluye los cargos*
22 *por servicios negociados entre el establecimiento del patrono y el cliente para*

1 *actividades de banquetes y que son distribuidos en todo o en parte a los empleados*
2 *que trabajen en dicha actividad.*

3 Sección 14.-Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
4 según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Artículo 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje
6 durante el día de descanso que se establece en esta Ley vendrá obligado a
7 pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario
8 igual al **[doble]** *tiempo y medio* del tipo convenido para las horas regulares, *salvo*
9 *que sea aplicable una tarifa mayor conforme a las disposiciones de las disposiciones de la*
10 *Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.”*

11 Sección 15.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
12 según enmendada, para que lea como sigue:

13 “Artículo 5.-**[A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado a**
14 **cualquier empleado, obrero, dependiente, trabajador, jornalero o persona que**
15 **preste servicio para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma**
16 **de compensación. No se entenderá por empleado, sin embargo, a los**
17 **profesionales, ejecutivos y administradores.]** *Quedan exentos de las disposiciones*
18 *de esta ley aquellos empleados exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de*
19 *mayo de 1948, según enmendada.”*

20 Sección 16.-Se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que se
21 refiera al pago de horas de trabajo u horas extras.

1 Sección 17.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180 de 27 de
2 julio de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 5.- ...

4 (b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un
5 decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de
6 licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta
7 Ley, **[o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con**
8 **menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley,]** continuará
9 disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes
10 del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras
11 trabaje para el mismo patrono.

12 Sección 18.-Se enmienda el inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de
13 julio de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

14 “Artículo 6.-

15 (a) **[Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los**
16 **enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a**
17 **razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad**
18 **a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de**
19 **dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince**
20 **(115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por**
21 **vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de**
22 **la acumulación de estos beneficios.]** *Todo empleado, con excepción de los*

1 *exentos de las disposiciones de esta Ley y aquellos empleados actuales cuyos*
2 *beneficios existentes antes de la vigencia de esta Ley quedan salvaguardadas y*
3 *regulados a tenor con lo dispuesto en el Artículo 5 de esta Ley, tendrá derecho a*
4 *una acumulación mensual mínima de licencia para vacaciones equivalente a la*
5 *proporción correspondiente a ocho(8) días laborables durante el primer año de*
6 *servicio; diez (10) días anuales después de primer año de servicio hasta cumplir*
7 *cinco años de servicio; doce (12) días anuales después de cinco (5) años de servicio*
8 *hasta cumplir los quince (15) años de servicio y quince (15) días después de*
9 *cumplir los quince años de servicio. También tendrá derecho a una acumulación*
10 *mensual mínima de licencia para enfermedad equivalente a la proporción*
11 *correspondiente a nueve (9) días por enfermedad anuales.*

12 *Será requisito para la acumulacion de las licencias para vacaciones y enfermedad que*
13 *el empleado trabaje no menos de ciento treinta (130) horas en el mes correspondiente a la*
14 *acumulación.*

15 *El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para*
16 *finés de la acumulación de estos beneficios.”*

17 Sección 19.-Se añade un segundo párrafo al Artículo 6(d) de la Ley Núm. 180 de
18 27 de julio de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

19 “Artículo 6(d)...

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

1 *base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios,*
2 *lo que sea mayor.”*

3 Sección 20.-Se añade un inciso (c) y (d) al Artículo 8 de la Ley Núm. 180 de 27 de
4 julio de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

5 “Artículo 8.-

6 (c) *Las tasas de de acumulación mensual mínima garantizada para empleados de*
7 *patronos que sean residentes de Puerto Rico y que la cantidad total de empleados*
8 *en su nómina no exceda de doce (12) empleados, será la proporción equivalente a*
9 *ocho (8) días anuales para licencia para vacaciones y ocho (8) días anuales para*
10 *licencia por enfermedad. Disponiéndose que esta dispensa se extenderá por los dos*
11 *años siguientes al año calendario en que la nómina del patrono exceda de doce*
12 *(12) empleados durante más de veintiseis (26) semanas en un año calendario.*

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

15 Sección 21.-Se deroga el Artículo 17(c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,
16 según enmendada.

17 Sección 22.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
18 según enmendada, para que lea como sigue:

19 “Artículo 1.-

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

1 **obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700)**
2 **horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de**
3 **muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 3% del total del**
4 **salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se**
5 **concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un máximo de diez**
6 **mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y 6% del**
7 **total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que**
8 **se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador**
9 **dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee**
10 **quince (15) empleados o menos concederá un bono equivalente al 2.5 % del**
11 **total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que**
12 **se concederá en el año 2006; al 2.75 % del total del salario hasta un máximo de**
13 **diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y al 3%**
14 **del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono**
15 **que se concederá en el año 2008.]** *Todo patrono que emplee más de veinticinco (25)*
16 *empleados dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de*
17 *cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a*
18 *conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta*
19 *horas (1,350) horas o más dentro del indicado período, un bono equivalente al dos por*
20 *ciento (2 %) del total del salario devengado, hasta un bono máximo legal de seiscientos*
21 *(\$600.00) dólares; disponiéndose que para todo patrono que emplee veinticinco (25)*
22 *empleados o menos, el bono legal requerido será el equivalente al dos por ciento (2 %) del*

1 *total del salario devengado hasta un máximo de trescientos (\$300.00) dólares. El total de*
2 *las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las*
3 *ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido*
4 *desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a*
5 *que corresponda el bono. Disponiéndose, que al computar el total de horas*
6 *trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se deberán*
7 *contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se*
8 *hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese*
9 *patrono. Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la*
10 *perdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagados al*
11 *concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas.*

12 *Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta ley, el bono*
13 *legal bajo esta ley será cincuenta (50) por ciento de lo aquí dispuesto durante los primeros*
14 *dos (2) años de su empleo.*

15 *Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros*
16 *salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado [**pero será***
17 ***acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el***
18 ***empleado en virtud de su contrato individual de trabajo]*. Disponiéndose que el**
19 *patrono podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado*
20 *al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al*
21 *empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono*
22 *requerido bajo esta Ley."*

1 Sección 23.-Se enmienda el Artículo 2, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 2.-

4 El pago del bono que por esta Ley se establece se efectuará normalmente
5 entre el día 1ro y 15 de cada mes de diciembre [**excepto en aquellos casos en que**
6 **el patrono y sus trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan en**
7 **otra fecha**]. *Disponiéndose que el patrono discrecionalmente podrá realizar el pago*
8 *después del día 15 del mes de noviembre.*

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

16 Sección 24.-Se enmienda el Artículo 7, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
17 según enmendada, para que lea como sigue:

18 “Artículo 7.-

19 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda por la presente
20 autorizado para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios
21 para la mejor y debida administración de esta ley.

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

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

15 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el
16 Artículo 1 de esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono
17 que allí se establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria,
18 comercio o empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad
19 del bono sin exceder el límite de 15% de las ganancias netas anuales, deberá
20 someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde de 30 de
21 noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del
22 período de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre del año

1 anterior hasta el treinta de septiembre del año corriente debidamente certificado
2 por un contador público autorizado, que evidencie dicha situación económica.
3 *En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono solicitante de la exención*
4 *aquí provista no concluya el treinta de septiembre de cada año, el estado de situación y de*
5 *ganancias y pérdidas a presentarse al Secretario por el patrono solicitante de la exención*
6 *podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. Disponiéndose que el*
7 *estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compiladoo*
8 *revisado por un contador público autorizado. No obstante, lo anterior no se interpretará*
9 *como una limitación a las facultades del Secretario para que en su función fiscalizadora,*
10 *realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la*
11 *exención aquí provista, y de conformidad, corrobore la corrección de la información*
12 *provista.*

13 Disponiéndose, que cuando el patrono sea una cooperativa organizada
14 bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no se requerirá que el
15 estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sean certificados por un
16 contador público autorizado. En este caso el Secretario aceptará el estado de
17 ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la **[Oficina del Inspector de**
18 **Cooperativas]** *Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas*, con
19 sus auditores internos y que cubran el período de tiempo requerido en esta ley.

20 **[Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y**
21 **pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a**
22 **pagar el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del**

1 **total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, o el**
2 **2.5%, 2.75% ó 3%, según sea el caso, del total de salario, computados hasta un**
3 **máximo de diez mil (10,000) dólares, cuando el patrono emplee quince (15)**
4 **empleados o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o**
5 **éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad**
6 **del bono.]**

7 *Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancia y pérdida,*
8 *dentro del término y la forma ya indicada, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad*
9 *aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o éste resultase insuficiente para*
10 *cubrir a base de su quince por ciento (15%) la totalidad del bono.*

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

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

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

12 **Capítulo IV. Ley de Normas de Retención en el Empleo**

13 Artículo 4.-Las disposiciones de las secciones 1 a 15 de este capítulo se conocerá
14 por el siguiente título abreviado: “Ley de Normas de Retención en el Empleo.”

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

17 “Artículo 1.-[**Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro**
18 **negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento,**
19 **donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo**
20 **determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa**
21 **causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere**
22 **devengado:**

- 1 **(a) el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización,**
2 **si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el**
3 **sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los**
4 **cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo**
5 **correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince**
6 **(15) años de servicio;**
- 7 **(b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana**
8 **por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros**
9 **cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el**
10 **despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de**
11 **servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber**
12 **completado quince (15) años o más de servicio.**

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

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

1 **creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un**
2 **contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide. En estos casos los**
3 **empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido contratados sin**
4 **tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un**
5 **término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda**
6 **separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término**
7 **cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá**
8 **que constituye un despido sin justa causa regido por esta ley."]** *Todo empleado*
9 *que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado,*
10 *que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su*
11 *patrono lo siguiente, en concepto de indemnización por el despido:*

- 12 (a) *Una suma equivalente a dos (2) meses de sueldo; y*
13 (b) *Una suma equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de*
14 *servicio.*

15 *En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo*
16 *correspondiente a seis (6) meses de sueldo. Para fines de este artículo, se entenderá que*
17 *un mes está compuesto por cuatro (4) semanas.*

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

1 *sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier suma pagada por razón del despido*
2 *o terminación del empleo que sea en exceso de la cuantía de la indemnización aquí*
3 *provista, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.*

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

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

16 *Para fines de esta Ley, únicamente se tomarán en consideración los servicios*
17 *prestados en Puerto Rico.*

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

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

1 “Artículo 2.-[Se entenderá por justa causa para el despido de un
2 **empleado de un establecimiento:]** *Se entenderá por justa causa para el despido de un*
3 *empleado aquella que no esté motivada por razones prohibidas en Ley, que no sea*
4 *producto del mero capricho del patrono y que sea por razón relacionada con el buen y*
5 *normal funcionamiento del establecimiento. Dichas razones incluyen:*

6 (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

7 (b) **[La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de**
8 **hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de**
9 **calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.]**

10 *Patrón de desempeño insatisfactorio, pobre, deficiente, ineficiente, tardío o*
11 *negligente por parte del empleado. Ello incluye no cumplir con normas y*
12 *estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de*
13 *competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonablemente*
14 *esperados por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.*

15 (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos
16 razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento
17 siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado
18 oportunamente al empleado.

19 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento
20 operado por el patrono. **[Disponiéndose, que]** En aquellos casos en que **[la**
21 **empresa]** el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta,
22 el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de

1 estos establecimientos *donde labora el empleado despedido*, constituirá justa
2 causa para el despido a tenor con este artículo.

3 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo,
4 diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el
5 establecimiento *operado por el patrono* y los cambios en los servicios
6 rendidos.

7 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción
8 en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que
9 prevalecen al ocurrir el despido *o con el propósito de aumentar la*
10 *competitividad o productividad del establecimiento.*

11 **[No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero**
12 **capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal**
13 **funcionamiento del establecimiento.]** Tampoco se considerará justa
14 causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones
15 hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una
16 investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en
17 Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni
18 constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este
19 último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de
20 cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su
21 inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma

1 igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del
2 despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.”

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

5 “Artículo 3.-En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las
6 razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del artículo 2 de esta Ley, el patrono
7 estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más
8 antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados
9 de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que
10 puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los
11 empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su
12 cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o
13 similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y
14 dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de
15 antigüedad en la reposición [**excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos**
16 **en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o**
17 **capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad.**
18 **Disponiéndose, que:].** *En estos casos, tanto al momento de despido como en la nueva*
19 *contratación dentro de los seis (6) meses siguientes, cuando exista una diferencia*
20 *razonablemente clara o evidente a favor de la competencia, capacidad, productividad,*
21 *desempeño, eficiencia o récord de conducta de los empleados comparados, el patrono*
22 *podrá seleccionar a base de dichos criterios.*

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

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

20 Sección 4.-Se añade un Artículo 3A a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
21 según enmendada, para que lea como sigue:

1 *“Artículo 3A.-En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos*
2 *(d), (e) y (f) del artículo 2 de esta Ley, cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas,*
3 *sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el artículo 3*
4 *de esta Ley se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por*
5 *la reducción de personal, a menos que durante el año inmediatamente previo: (1) los*
6 *empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se*
7 *trasladan de un establecimiento a otro; y (2) los empleados están bajo supervisión directa*
8 *común en cuanto a los aspectos de administración diaria de personal. El hecho de que los*
9 *empleados participen de beneficios comunes o queden regidos por normas o reglas*
10 *comunes no será pertinente para la aplicación del método de selección aquí establecido por*
11 *excepción. Disponiéndose además que en las situaciones en que aplique dicho criterio por*
12 *excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones*
13 *ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características.”*

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

16 "Artículo 7.-La mesada de la compensación y la indemnización progresiva
17 por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de
18 mayo de 1976, según enmendada, se computará a base del mayor número de
19 horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta
20 (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al
21 despido. **[En los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f)**
22 **del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se**

1 **considerará como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por**
2 **los obreros producto de la liquidación o cierre de negocios o programas**
3 **empresariales para compartir ganancias con sus empleados. Estas cuantías en**
4 **nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la**
5 **indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30**
6 **de mayo de 1976, según enmendada.]”**

7 Sección 6.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
8 según enmendada, para que lea como sigue:

9 **“Artículo 8.-[Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez**
10 **a los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta**
11 **ley, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que**
12 **comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá**
13 **exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario**
14 **del Trabajo y Recursos Humanos. Este podrá autorizar la extensión del período**
15 **probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza**
16 **del trabajo así lo requiera. El contrato básico de período probatorio deberá de**
17 **hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono.**
18 **Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo**
19 **de la prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén**
20 **unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis**
21 **(6) meses, podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito**
22 **entre la unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la**

1 **aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El**
2 **incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato**
3 **probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.**

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

8 **A todo empleado temporero que haya sido contratado para continuar**
9 **trabajando para el mismo patrono, se le acreditará del tiempo que haya**
10 **trabajado como empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo**
11 **requerido como período probatorio para la plaza; siempre y cuando la plaza**
12 **que vaya a ocupar conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que**
13 **ocupó como empleado temporero.]**

14 *Salvo que se estipule por escrito un acuerdo con condiciones distintas, toda*
15 *relación de empleo cubierta por esta Ley estará sujeta a un periodo probatorio automático*
16 *de doce (12) meses, sin necesidad de un acuerdo expreso o escrito a tales fines. El despido*
17 *de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones*
18 *establecidas en esta Ley. De tratarse de un empleado representado por una unión, el*
19 *periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. De tener el*
20 *empleado derecho a acumular licencia por vacaciones bajo alguna ley, una vez hay*
21 *cumplido seis meses de empleo, se le reconocerá la acumulación, retroactiva a la fecha de*
22 *comienzo en el empleo.*

1 *En los casos en que el empleado que se encuentre bajo el periodo probatorio se*
2 *acoja a alguna licencia en virtud de una Ley que requiera la reserva del empleo, una vez le*
3 *es dado el alta para trabajar, continuará su empleo probatorio pero por el tiempo o periodo*
4 *que restaba al momento de comenzar la licencia y hasta completar el periodo probatorio*
5 *original.*

6 *Todo patrono que retenga los servicios de un empleado que haya contratado en sus*
7 *inicios a través de una compañía de empleos temporeros o que inicialmente contrate al*
8 *empleado directamente mediante un contrato temporero, por término definido o proyecto,*
9 *acreditará el tiempo que haya trabajado el empleado temporero hasta un máximo de la*
10 *mitad del periodo probatorio establecido en esta Ley; siempre y cuando la plaza que vaya a*
11 *ocupar conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado*
12 *temporero, por término definido o proyecto.*

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

15 Sección 7.-Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
16 según enmendada, para que lea como sigue:

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

20 *Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado*
21 *renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta ley.*
22 *Disponiéndose que después del despido o notificado la decisión de despedir, el derecho a la*

1 *indemnización dispuesta por esta ley pueda quedar transado, siempre y cuando estén*
2 *presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.*

3 Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado
4 exclusivamente por razón de la terminación del empleo se acreditará a la
5 indemnización provista en esta ley.”

6 Sección 8.-Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
7 según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 10.-[**No se hará descuento alguno de nómina sobre la**
9 **indemnización dispuesta por el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de**
10 **1976, según enmendada, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto**
11 **total de la misma al empleado. Aquella compensación entregada a un obrero**
12 **por concepto de liquidación o cierre de negocios, o programas empresariales**
13 **para compartir ganancias con los empleados cuando el despido de éste se**
14 **fundamente en las razones expuestas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2**
15 **de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, estará libre del**
16 **pago de contribuciones sobre ingresos, pero podrá incluir aquellos otros**
17 **descuentos acordados por el patrono y el empleado.”] *No se hará deducción o*
18 *retención alguna sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas*
19 *deducciones o retenciones legalmente requeridas y aquellos otros descuentos establecidos*
20 *mediante acuerdo escrito entre el patrono y el empleado.”***

21 Sección 9.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
22 según enmendada, para que lea como sigue:

1 **“Artículo 11.-(a) [En toda acción entablada por un empleado reclamando**
2 **los beneficios dispuestos esta ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su**
3 **contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar**
4 **que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo**
5 **establecido en el Artículo 1 de esta ley. Igualmente, en toda acción entablada**
6 **por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por esta ley, cuando se**
7 **trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un**
8 **proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su**
9 **contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato**
10 **bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que**
11 **dispone esta ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.]**

12 *En toda acción judicial o administrativa entablada por un empleado reclamando los*
13 *beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación*
14 *a la demanda o querrela, los hechos y las razones que justificaron el despido al igual que*
15 *cualquier defensa u exención aplicable.*

16 **[Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o**
17 **para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la**
18 **primera jornada de trabajo del empleado o en el caso de empleados**
19 **contratados por compañías clientes por intermediación de compañías de**
20 **servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10) días del**
21 **comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar, de**
22 **sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente**

1 establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas
2 extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una
3 limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las
4 facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el
5 trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes
6 temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad
7 particular de corta duración o duración cierta fija.

8 "Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u
9 organización que se dedique a contratar empleados para que por su
10 intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente.

11 "Compañía cliente" es toda persona u organización que solicite o
12 contrate empleados temporeros por intermediación de compañías de servicios
13 temporeros de empleo.]

14 (b) [En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una
15 conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días
16 después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en
17 su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de
18 existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa
19 causa, dictará una orden para que en término improrrogable de diez (10)
20 días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una
21 suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el
22 empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que

1 **nunca será menor del por ciento del total de la compensación o cien**
2 **dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una**
3 **fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha**
4 **fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme**
5 **en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición**
6 **de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono**
7 **carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda**
8 **dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes**
9 **indicado o la correspondiente fianza.]** *En todo pleito fundado únicamente en*
10 *las disposiciones de esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con no más*
11 *tarde de treinta (30) días después de presentarse la contestación a la demanda o*
12 *querella, a la cual deberán comparecer las partes a menos que se encuentren fuera*
13 *de la jurisdicción de Puerto Rico. Durante dicha vista se examinarán las*
14 *alegaciones de las partes, se identificará las controversias esenciales y se*
15 *discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De*
16 *no poderse transigir la reclamación, el tribunal calendarizará aquel*
17 *descubrimiento que quede pendiente y una fecha para celebrar la conferencia con*
18 *antelación al juicio.”*

19 Sección 10.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
20 según enmendada, para que lea como sigue:

21 “Artículo 12.-Los derechos que conceden en esta Ley prescribirán por el
22 transcurso de **[tres (3) años]** *un (1) año* a partir de la fecha efectiva del despido

1 mismo. Disponiéndose que los despidos realizados previo a la fecha en que aprueba esta
2 Ley quedarán sujetos al término de prescripción previamente aplicable.”

3 Sección 11.-Se reenumera el actual Artículo 14 como Artículo 15 de la Ley Núm.
4 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

5 Sección 12.-Se añade un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
6 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

7 “Artículo 14.-Para fines de esta Ley las siguientes palabras tendrán el
8 significado que a continuación se indica:

9 (a) “*Conducta impropia*”- es una infracción voluntaria del empleado a las normas
10 razonables del patrono u actos u omisiones voluntarias que afectan adversamente
11 y de manera significativa los legítimos intereses del patrono y que para la cual el
12 empleado no tenga una justificación lógica y razonable. Incluye también la
13 comisión de una falta por el empleado que demuestre mal juicio, deshonestidad y
14 una grave falta de cuidado en el desempeño de su labor, o cuando la falta haya sido
15 de tal naturaleza, tan grave, tan seria, tan lesiva al buen orden de la empresa, que
16 sería imprudente o negligente que el patrono espere hasta su repetición para
17 actuar porque la conducta pudo poner en riesgo la salud o vida de los otros
18 empleado o de clientes del patrono, o que pudiese constituir un riesgo de peligro
19 para terceros o la salud o seguridad pública. Algunos ejemplos son
20 insubordinación; cuando el acto u omisión del empleado afecta o razonablemente
21 pueda afectar la reputación de la empresa; conducta antitética, inmoral, delictiva o
22 que impacta o razonablemente puede impactar negativamente sobre el patrono,

1 *sus clientes, sus servicios o productos; hurto; falta de honradez; mentir en*
2 *aspectos relacionados con el trabajo o durante investigaciones o no cooperar*
3 *durante una investigación; alterar, falsificar o destruir récords de negocio o*
4 *someter informes falsos; competir con el patrono; incurrir en actos de conflicto de*
5 *interés; violación de normas éticas de la empresa (p.ej., recibir pagos o regalos*
6 *indebidos de suplidores, conflictos de interés); divulgar información confidencial*
7 *del patrono, de clientes u de otros empleados; uso inapropiado de la propiedad que*
8 *no sea la suya; daño al equipo o materiales del patrono; conducta inapropiada de*
9 *naturaleza sexual u otro tipo de discrimen u acoso prohibido en Ley; reducciones*
10 *voluntarias e intencionales en el trabajo ("slowdown"), vagancia; intoxicación en*
11 *el trabajo; uso de drogas ilegales; violación a normas de salud, seguridad e higiene;*
12 *chismes maliciosos sobre compañeros de trabajo, supervisores o clientes del*
13 *patrono; mal trato a clientes; abandono del empleo; asistencia pobre o tardanzas*
14 *continuas no justificadas; mala actitud hacia el trabajo, la empresa o sus*
15 *compañeros del trabajo; relaciones íntimas o románticas entre empleados bajo*
16 *circunstancias que afectan o razonablemente pueden afectar las operaciones de la*
17 *empresa, el ambiente de trabajo o producir una situación de conflicto de interés; y*
18 *someter información falsa, en la cual se había descansado para tomar la decisión*
19 *de emplear o promover al empleado.*

20 (b) *"Conducta desordenada"- es una infracción que constituye conducta voluntaria*
21 *del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe*
22 *prevalecer en un buen ambiente de trabajo. Algunos ejemplos son la manera en*

1 *que se manifiestan actos de insubordinación; las peleas o discusiones agrias,*
2 *maliciosas o difamatorias con compañeros de trabajo, supervisores, gerentes o*
3 *clientes; conducta inapropiada de naturaleza sexual u otro tipo de discrimen u*
4 *acoso prohibido en ley o en normas del patrono; conducta antisocial o que provoca*
5 *discordia, tales como lenguaje o actos ofensivos, abusivos, profano o obscenos; la*
6 *manera en que se realiza el maltrato a compañeros de trabajo, supervisores o*
7 *clientes; ofensas verbales o físicas al patrono, su representantes o a las personas*
8 *que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*

9 (c) *“Contrato de empleo temporero”- Significa un contrato de empleo escrito o verbal*
10 *basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto*
11 *específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u*
12 *ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin*
13 *que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo,*
14 *maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de*
15 *carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las ordenes*
16 *temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad*
17 *particular.*

18 (d) *“Contrato de empleo por término”- Significa un contrato de empleo escrito o*
19 *verbal basado en una relación de empleo que se establece para durar un periodo de*
20 *tiempo específico o proyecto. Aunque el contrato puede ser renovado, si la*
21 *práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza*
22 *que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de*

1 *empleo, para fines de esta Ley se entenderá que el empleo se ha establecido sin*
2 *tiempo definido. Disponiéndose que se presumirá válido y bona fide aquel contrato*
3 *por término que no exceda de tres años en su término inicial o en la totalidad de*
4 *sus renovaciones. Disponiéndose, además, que en los casos de administradores,*
5 *ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante*
6 *reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, regirá por la*
7 *voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.*

8 (e) *“Empleado” - Significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba*
9 *compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes,*
10 *empleados en el servicio doméstico, ni empleados gubernamentales, ni empleados*
11 *cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un*
12 *contrato de empleo temporero, por término o proyecto.*

13 (f) *“Establecimiento”- Significa un local o lugar geográfico o físico donde el patrono*
14 *opera una empresa (con o sin fines de lucro) o negocio, como los son: tienda,*
15 *oficina, planta, edificio y otros términos similares.*

16 (g) *“Patrono” - Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con*
17 *o sin ánimo de lucro, emplee o permita trabajar cualquier número de empleados*
18 *mediante cualquier clase de compensación. No incluye empleados del Gobierno del*
19 *Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ni el Gobierno de los Estados Unidos de*
20 *América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o*
21 *corporaciones públicas, ni los gobiernos municipales y cualquiera de sus*
22 *instrumentalidades o corporaciones municipales. El término tampoco incluirá al*

1 *patrono que sea residente de Puerto Rico, que emplea a cinco (5) empleados o*
2 *menos. Disponiéndose que esta exención se extenderá por los dos años siguientes*
3 *al año calendario en que la nómina del patrono exceda de cinco (5) empleados*
4 *durante más de veintiseis (26) semanas en un año calendario.*

5 (h) *“Sueldo” - Significa el salario regularmente devengado por el empleado por sus*
6 *servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivo*
7 *regularmente realizados. No incluirá el valor de beneficios marginales, pagos de*
8 *beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o*
9 *requeridos por Ley, aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía*
10 *utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos*
11 *compulsorios por servicios impuestos por el patrono y que subsiguientemente*
12 *comparta en todo o parte, con sus empleados.*

13 (i) *“Traspaso de un negocio en marcha”- Significa aquella compraventa de una*
14 *empresa o negocio, mediante la cual un patrono transfiere a otro patrono una*
15 *parte sustancial de los activos y pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las*
16 *operaciones del mismo por menos de seis meses y se continúa operando el mismo*
17 *tipo de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el*
18 *mismo equipo y maquinaria, produciendo básicamente los mismos productos y/o*
19 *prestando los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio o un*
20 *nombre similar, siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el*
21 *negocio en cualquier momento durante los seis meses siguientes al traspaso*

1 *habían estado trabajando para el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del*
2 *negocio.*

3 Sección 13.-Se enmienda la Sección 1031.01 (b) (3) de la Ley 1- 2011, según
4 enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico,”
5 para que lea como sigue:

6 “(3) Compensación por lesiones o enfermedad.- Excepto en el caso de
7 cantidades atribuibles a, pero no en exceso de, las deducciones concedidas
8 bajo la Sección 1033.15(a)(2)(F) en cualquier año contributivo anterior, las
9 cantidades recibidas por razón de seguros contra enfermedad o accidente
10 o bajo leyes de compensaciones a obreros, como compensación por
11 lesiones físicas personales o por enfermedad física (excepto las cantidades
12 recibidas por un empleado, hasta el monto que dichas cantidades sean
13 pagadas directamente por patrono), *compensación o indemnización reciba por*
14 *razón del despido de un empleado, independientemente de si hubo o no justa causa*
15 *para el despido, hasta una suma máxima equivalente a la indemnización a que*
16 *pudiese ser acreedor el empleado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de*
17 *1976, según enmendada, más el monto de cualquier indemnización recibida,*
18 en procedimiento judicial o en transacción extrajudicial, por razón de
19 dichas lesiones físicas personales o enfermedad física, y cantidades
20 recibidas como pensión, anualidad o concesión análoga por lesiones
21 físicas personales o enfermedad física, y por razón de incapacidad

1 ocupacional y no ocupacional, incluyendo las que resulten del servicio
2 activo en las fuerzas armadas de cualquier país.”

3 Sección 14.-Se enmienda la Sección 1032.06 (d) (3) de la Ley 1- 2011, según
4 enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico,”
5 para que lea como sigue:

6 “(3) Beneficios cualificados. – El término “beneficios cualificados” significa el
7 costo o valor de cualquier beneficio que se excluye del ingreso bruto del
8 empleado por razón de una disposición expresa de la Sección 1031.02(a)
9 (2). Dicho término incluye además, cualquier parte de una prima de un
10 seguro de vida grupal o colectivo que según lo dispuesto en la Sección
11 1031.02(a)(2)(A), sería incluido en el ingreso bruto del asegurado, al igual
12 que cualquier otro beneficio permitido bajo reglamento. *Dicho término*
13 *también incluirá todo beneficio cualificado para “cafetería plans” bajo la sección*
14 *126 del Código de Rentas Internas promulgado por el Congreso de los Estados*
15 *Unidos, salvo que se disponga de manera distinta en esta ley. No obstante,*
16 *dicho término no incluirá cualquier producto que es promocionado,*
17 *mercadeado u ofrecido como seguro de cuidado a largo plazo (“long term*
18 *care insurance”).*

19 Sección 15.-Se enmienda la Sección 1062.01(a) (1) (G) de la Ley 1- 2011, según
20 enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico,”
21 para que lea como sigue:

22 “(a) Definiciones.- Según se utiliza en esta Artículo-

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

7 ...

8 (G) **[por concepto de indemnización en caso de despidos en**
9 **que no haya mediado justa causa, según se dispone en la**
10 **Ley Número 80, de 30 mayo de 1976,]** *compensación o*
11 *indemnización reciba por razón del despido de un empleado,*
12 *independientemente de si hubo o no justa causa para el despido,*
13 *hasta una suma máxima equivalente a la indemnización a que*
14 *pudiese ser acreedor el empleado al amparo de la Ley Núm. 80 de*
15 *30 de mayo de 1976, según enmendada, o bajo un acuerdo de*
16 *compensación por despido entre el patrono y el empleado,*
17 *o...”*

18 **Capítulo V. Normas de Reserva de Empleo Por Razón de Incapacidad**

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

21 “Artículo 5-A.-En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo
22 con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo

1 que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a
2 reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

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

10 Artículo 6.-Se enmienda la Artículo 3(q) Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968,
11 según enmendada, para que lea como sigue:

12 “Artículo 3 (q).-Reinstalación después de incapacidad. En los casos de
13 incapacidad para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el
14 patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al
15 momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las
16 siguientes condiciones:

- 17 (1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro
18 del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere
19 dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga
20 después de transcurridos un (1) año desde la fecha de comienzo de la
21 incapacidad *o seis (6) meses en el caso de patronos con doce (12) empleados o*
22 *menos a la fecha de la incapacidad; ...”*

1 **Capítulo VI. Discrimen en el Empleo**

2 Artículo 7.-Se enmienda la Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
3 para que lea como sigue:

4 “Artículo 3.-[Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en
5 los artículos precedentes fueron cometidos en violación de esta ley, cuando los
6 mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter
7 **controvertible.**]

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

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

16 Artículo 8.-No obstante lo dispuesto en cualquiera otra ley, la cuantía de daños
17 recobrables contra cualquier patrono bajo cualquier ley de discrimen, represalia en el
18 empleo o negativa a reinstalar en el empleo, quedará sujeto a los siguientes límites
19 monetarios, a base de número de empleados del patrono, excluyendo toda partida por
20 salarios y beneficios dejados de devengar o salarios y beneficios futuros:

21 Menos de 101 empleados: \$ 50,000

22 101 a 200 empleados: \$100,000

1 201 a 500 empleados: \$200,000

2 501 empleados o más: \$300,000

3 Artículo 9.-Al aplicarse las disposiciones de bajo cualquier ley de discrimen o
4 represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación
5 federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales
6 con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en
7 cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación
8 local requiera una interpretación distinta.

9 Artículo 10.-El término “patrono” bajo toda ley de discrimen represalia en el
10 empleo no incluirá a aquel patrono que sea residente de Puerto Rico y que emplea a
11 cinco (5) o menos empleados. Disponiéndose que esta exención se extenderá por los
12 dos años siguientes al año calendario en que la nómina del patrono exceda de cinco (5)
13 empleados durante más de veintiseis (26) semanas en un año calendario.

14 **Capítulo VII. Procedimiento Especial Para Reclamaciones Laborales**

15 Artículo 11.-Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
16 según enmendada, para que se lea como sigue:

17 “Sección 1.-Siempre que un obrero o empleado tuviere que reclamar de su
18 patrono cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de
19 compensación por trabajo o labor realizados para dicho patrono, o por
20 compensación en caso de que dicho obrero o empleado hubiere sido despedido
21 de su empleo sin causa justificada, podrá comparecer **[a su elección, ante la Sala**
22 **del Tribunal de Distrito o del Tribunal Superior]** *ante el Juez Municipal, cuando*

1 *la reclamación no exceda de cinco mil (5,000) dólares, sin incluir intereses, costas y*
2 *honorarios de abogado, y ante el Juez Superior, en los demás casos, [según sea el caso]*
3 *del lugar en que se realizó el trabajo o en que resida el obrero o empleado en la*
4 *fecha de la reclamación y formular contra el patrono una querella [que extenderá*
5 **o llevará, según fuere el caso, el juez o]** *que podrá ser presentada por derecho propio,*
6 *mediante abogado o por el secretario del tribunal, en la cual se expresarán [por el*
7 **obrero o empleado]** *los hechos en que se funda la reclamación.*

8 En el ejercicio de cualquier acción que se pueda establecer acogiéndose al
9 procedimiento fijado por esta Ley, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
10 podrá demandar, a iniciativa propia, o a instancia de uno o más trabajadores o
11 empleados con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o
12 más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, y también
13 podrá constituirse en querellante o interventor en toda reclamación que se haya
14 iniciado bajo el procedimiento establecido en esta Ley.

15 Podrán acumularse en una misma querella las reclamaciones de todos los
16 obreros y empleados de un mismo patrono que hubieren dejado de percibir sus
17 derechos, beneficios o salarios devengados en una obra común; Disponiéndose,
18 que la presentación de una querella por uno o más obreros o empleados, o por el
19 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en representación de ellos, no
20 impedirá la radicación de otras acciones por o en representación de otros obreros
21 o empleados.

1 **[El Tribunal de Distrito deberá conocer de toda querella en que la**
2 **cuantía en controversia no exceda de diez mil (10,000) dólares, sin incluir**
3 **intereses, costas, gastos y honorarios de abogado, y el Tribunal Superior**
4 **deberá conocer de toda querella en que la cuantía en controversia exceda de**
5 **diez mil (10,000) dólares, sin incluir intereses, costas gastos y honorarios de**
6 **abogado; Disponiéndose, que si la querella se radicare en el Tribunal de**
7 **Distrito y la cuantía en controversia excediere de diez mil (10,000) dólares, sin**
8 **incluir intereses, costas, gastos y honorarios de abogado, el juez ordenará el**
9 **traslado inmediato de la querella, si así lo solicitare cualquiera de las partes,**
10 **para la Sala del Tribunal Superior correspondiente, donde se verá el caso.]”**

11 Artículo 12.-Se enmienda la Sección 3 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
12 según enmendada, para que se lea como sigue:

13 “Sección 3.-El secretario del tribunal notificará a la parte querellada con
14 copia de la querella, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito,
15 con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte
16 querellante o a ésta si hubiere comparecido por derecho propio, dentro de **[diez**
17 **(10)] veinte (20) días** después de la notificación, **[si esta se hiciere en el distrito**
18 **judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en los demás**
19 **casos,]** y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciere, se dictará sentencia en su
20 contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. Solamente a
21 moción de la parte querellada, la cual deberá notificarse al abogado de la parte
22 querellante o a ésta si compareciere por derecho propio, en que se expongan

1 detalladamente **[bajo juramento]** los motivos que para ello tuviere la parte
2 querellada o su representante legal, podrá el Juez, si de la faz de la moción encontrara
3 causa justificada, prorrogar el término para contestar. *En tales situaciones la prórroga*
4 *no podrá exceder el término de veinte (20) días. A solicitud del querellante, de entender el*
5 *Juez que la solicitud de prórroga no estuvo justificada, podrá imponerle una sanción*
6 *económica a la querellada o su representante legal que no excederá de doscientos (200)*
7 *dólares, por haber incurrido en demora indebida en los procedimientos. [En ningún otro*
8 **caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esa prórroga]."**

9 **Capítulo VIII. Disposiciones Transitorias, Salvedad y Fecha de Vigencia**

10 Artículo 13.-Todo empleado activo cubierto por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo
11 de 1976, según enmendada, a la fecha de aprobarse esta ley mantendrá el derecho a la
12 cuantía de la indemnización por despido injustificado provisto antes de la fecha de
13 efectividad de esta ley, hasta una indemnización máxima equivalente a nueve (9) meses
14 de salario.

15 Artículo 14.-En caso de que cualquier artículo, parte, párrafo, inciso, norma o
16 disposición de esta Ley sea declarada nula, invalida o inconstitucional el resto de las
17 disposiciones y partes que no lo sean, permanecerán en vigencia y serán aplicadas hasta
18 donde sea posible. Si su aplicación a cualquier persona o circunstancias fuese declarada
19 nula, su nulidad no afectará otras disposiciones de la ley que puedan mantenerse en
20 vigor sin recurrir a la disposición anulada.

21 Artículo 15.-Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su
22 aprobación, disponiéndose que el derecho de reinstalación en el empleo bajo la Ley

1 Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de
2 1968, según enmendada, por inhabilidades para trabajar comenzadas antes de la fecha
3 de vigencia de esta Ley se regirá por las normas aplicables antes de la vigencia de esta
4 ley.