

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

6ta Sesión
Ordinaria

P. de _____

_____ de _____ de 2011

Presentado por:

Referido a:

LEY

Para establecer una 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; derogar los Artículos 21 y 23 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; y, 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, reglamento o cualquiera ley en conflicto con esta Ley; enmendar el 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, 4, 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 la Sección 1031.01(b)(3) y la Sección 1062.01(a)(1)(G) de la Ley Núm. 1 de 31 de enero de 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 Sección 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, derogar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, enmendar las Secciones 1, 2, 4,6,10,11,12 y 13 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, a los fines de crear un ambiente favorable para la creación de empleos mediante el establecimiento de mayor certeza sobre las normas aplicables a los contratos y relaciones de empleo; permitir más flexibilidad en las reglas aplicables a los horarios u horas de trabajo y en las normas aplicables a la contratación y retención en el empleo; establecer una concesión mínima de los beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad y bono de Navidad; modificar el término de reserva de empleo por inhabilidad para trabajar en el caso

empleados de patronos pequeños; armonizar nuestra legislación contra discrimen en el empleo con la legislación federal y estatal análoga y mantener un procedimiento justo y rápido para la tramitación de reclamaciones laborales en los tribunales.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Con limitadas excepciones, por décadas Puerto Rico ha carecido de una política laboral enfocada a promover la creación de empleos en el sector privado. En Puerto Rico el gobierno ha demostrado una tendencia a querer dictaminar, mediante normas inflexibles, muchos de los términos, condiciones y reglas del empleo. La visión de dicha legislación plantea que es deseable y necesario que el gobierno intervenga en las relaciones laborales de las empresas privadas, reglamentando detalladamente múltiples aspectos de la compensación; beneficios marginales; horarios de trabajo; periodos de descanso; licencias para ausentarse del trabajo; que criterio puede utilizar el patrono en el proceso de selección y retención de sus empleados; la conducta y el nivel de desempeño que los patronos pueden requerirle a sus empleados; que criterios tiene que utilizar el patrono cuando se enfrenta a una necesidad de reorganizar sus operaciones o reducir personal ante situaciones económicas cambiantes; etc.

El efecto acumulativo de años de políticas laborales divorciadas de una visión dirigida a la creación de empleos, ha contribuido a colocar a Puerto Rico en una posición de marcada desventaja si pretendemos promover una política pública dirigida a fomentar el ambiente óptimo para crear y mantener vastas oportunidades de empleo en el sector privado. Nuestra realidad presente, en términos de las tasas de participación laboral, tasas de desempleo, tasas bajas de creación de empleo y el éxodo de los empleos del país, es producto de o cuando menos es reforzada por las políticas y formas de reglamentación establecidas en el pasado.

A pesar de que Puerto Rico se encuentra ubicada dentro del marco regulatorio y de comercio del sistema estadounidense, nuestra legislación laboral local se ha desarrollado de una manera sumamente distinta. Algunos aspectos de nuestras leyes laborales han trastocado el justo balance que debe imperar en la reglamentación socio-económica en el lugar del empleo. Ello nos ha convertido en un lugar menos atractivo para hacer negocios que la situación prevaleciente en los estados. En varios aspectos el sistema regulatorio que se ha desarrollado inhibe inversiones conducentes a la creación de empleos. Algunas de nuestras leyes y la manera en que han sido interpretadas por los tribunales han creado la visión de que en Puerto Rico no se promueve la productividad y que el ambiente regulatorio es antagónico a la manera de conducir eficientemente los negocios. Ello inhibe inversiones conducentes a crear empleos en el país y fomenta el éxodo de los empleos.

Al presente, 60% de nuestra población reporta que no trabaja. Al no trabajar, su aportación a la economía y al sustento de nuestras instituciones es igualmente mínima o inexistente. Las bajas tasas de participación en el mundo laboral; los altos niveles de desempleo; y el sistema de mantengo permanente erosiona la calidad de vida y la vibra moral de nuestro pueblo. Promoviendo y fortaleciendo una participación masiva de nuestro pueblo en la actividad económica, apoyará el fortalecimiento de todas las instituciones de nuestra sociedad.

Puerto Rico tiene que plantear como su prioridad la rápida creación y el mantenimiento de buenos empleos en el sector privado; promover la colocación de nuestros recursos humanos en actividades productivas; y que nuestros trabajadores puedan balancear satisfactoriamente sus necesidades familiares con sus responsabilidades laborales. Los imperativos no se circunscriben a "reducir costos laborales"; también es necesario examinar aquellas medidas que-sin aumentar nuestros costos de operación- permiten atender mejor las necesidades de nuestra fuerza trabajadora.

Aumentar la flexibilidad en el mercado laboral es un mecanismo para apoyar el crecimiento en los niveles de empleo en el mercado laboral y reducir un sector informal creciente. La excesiva reglamentación laboral reduce la creación de nuevos empleos, reduce la tasa de participación (en particular para los jóvenes, mujeres y personas de mayor edad), eleva los niveles de desempleo a largo plazo, reduce la inversión y fomenta la contratación de personas en el mercado "informal" de la economía, sector donde dichas normas proteccionistas son inoperantes.

Al presente, el movimiento de "flexibilizar" la reglamentación laboral tiene el apoyo de las más renombradas autoridades económicas. Hoy en día la conversación no gira tanto en torno a la deseabilidad de eliminar toda reglamentación, sino más bien de rediseñar la reglamentación para que sea más eficiente; que establezca el ambiente necesario para atender las necesidades de las empresas y los empleados; y que fomente la creación de oportunidades de 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 para el ambiente del trabajo, a tenor con las necesidades, exigencias y realidades del mundo moderno. Con ello se viabiliza que el empleado y el patrono se acojan a un sistema de horario flexible. Las necesidades de los trabajadores de mayor flexibilidad en sus horarios de trabajo también se atiende permitiendo acuerdos de "itinerarios de trabajo semanal alternos."

Mayor flexibilidad en los horarios de trabajo ofrece un incentivo para reclutar y retener talento; reduce las incidencias de ausencias, despidos y renunciaciones; aumenta la productividad; reduce los costos de producción; y aumenta la capacidad de satisfacer las necesidades del cliente.

La necesidad humana de tener periódicamente periodos extendidos de descanso o esparcimiento tradicionalmente se ha atendido mediante la concesión de tiempo libre con paga para vacaciones. Por otro lado, la necesidad de atender situaciones imprevistas relacionadas con la salud del empleado, generalmente se ha atendido mediante la concesión de tiempo libre con paga para ausencia por enfermedad.

Históricamente la determinación de cual debieran ser los niveles *mínimos* de los beneficios por vacaciones o por enfermedad en el sector privado fue due delegada a una agencia administrativa, primero la Junta de Salario Mínimo y más recientemente al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La cuantía de dichos beneficios ha variado por industria. O sea, el nivel de acumulación de los trabajadores varía conforme a la industria en que labora. Dicho enfoque demuestra que nunca se estableció un verdadero mínimo, al cual todos los trabajadores

tendrían derecho, sobre lo cual la concesión adicional voluntaria se realizaría mas flexiblemente, conforme a las realidades económicas y de mercado de cada empresa.

Con la Ley Núm. 84 del 20 de julio de 1995 y luego con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se comenzó un proceso de reformular nuestra política pública en torno a la reglamentación de los beneficios mandatorios de vacaciones y por enfermedad. Uno de los aspectos de dichas leyes fue establecer más uniformidad en la reglamentación de los beneficios. Esta Ley persigue un objetivo similar.

Al reexaminar cual debieran ser los niveles mínimos de los beneficios de vacaciones y enfermedad al cual debiera tener derecho todo trabajador encontramos que las tasas de acumulación actuales en muchos de los decretos mandatorios exceden los niveles existentes en las otras jurisdicciones con las cuales competimos. De hecho, las tasas de acumulación de dichos beneficios en los Estados Unidos generalmente se alcanzan solamente después de varios años de servicio. También es usual que empresas más pequeñas tengan una tasa de acumulación menor.

Lo anterior justifica que se modifique nuestra ley, a fines de establecer unas tasas de acumulación *mínimas* para todos los trabajadores. Ello debe realizarse sin que las tasas de acumulación nos coloque en una posición de desventaja competitiva que resulte en la pérdida de empleos. La concesión de beneficios por vacaciones y enfermedad por encima de los mínimos aquí dispuestos, se hará con mayor flexibilidad, respondiendo a la situación particular de cada empresa.

También se amerita reexaminar 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 sin modificar la estructura básica de que que represente no mas de un 2% del salario devengado, con topes de \$ 300 o \$ 600, dependiendo del tamaño de la empresa.

Por otro lado, para incentivar la contratación de empleados es necesario conceder más flexibilidad a los patronos en cuanto a la duración del periodo probatorio inicial y la determinación de si la relación será una temporera o por periodo indefinido. Reconociendo que nuestra legislación debe promover la productividad y buena conducta de los trabajadores y que el patrono tiene un intrínseco y legítimo interés de mantener laborando aquel recurso humano productivo y que muestre un buen comportamiento, se requiere enmendar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendado, para que refleje dicha realidad.

Esta Ley también armoniza nuestra legislación sobre discrimen en el empleo con la legislación similar existente a nivel federal y los estados. Con ello se aspira a mantener normas más claras y consistentes; se crean incentivos para que los patronos combaten enérgicamente el acoso u hostigamiento ilegal y se le concede más flexibilidad a los tribunales al evaluar los remedios civiles que deben imponerse en los casos en que se determina que la decisión u actuación patronal fue discriminatoria.

En aquellas situaciones donde un empleado presente una reclamación judicial contra su patrono es necesario que tenga a su disposición un mecanismo procesal ágil y expedito. Dicho

mecanismo, sin embargo, no debe violar principios básicos del debido proceso de ley e igual protección de las leyes. Esta Ley atiende la situación confusa y discriminatoria existente en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 con respecto al periodo excesivamente reducido para presentar la contestación a la reclamación interpuesta y le concede facultad a los tribunales para imponer sanciones en los casos de dilación injustificada.

El reto que enfrentamos hoy es reformar y flexibilizar nuestra legislación laboral. Ello debe realizarse de manera que reglamenten los contratos de empleo de una manera consistente con la necesaria protección del trabajador, el reconocimiento de que el patrono está en una mejor posición que el gobierno para evaluar el desempeño de sus empleados y el convencimiento de que la mejor manera para adelantar el bienestar del pueblo trabajador es fomentando un ambiente regulatorio que promueva la creación de empleos.

Esta Asamblea Legislativa acepta el reto y reformula algunos aspectos de nuestra legislación laboral, a los fines de balancear mejor los intereses de los protagonistas en la relación del empleo y mantener una política laboral que apoye la creación y retención de más y mejores empleos.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Capítulo I. Título**

2

3 Sección 1.- Esta Ley se conocerá por el siguiente título abreviado: “Ley Para
4 Incentivar la Creación de Empleos.”

5

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

7

8 Sección 2.- Las disposiciones de las secciones 2 a 20 de esta Ley se conocerá con
9 el siguiente título abreviado: “Ley del Contrato de Empleo.”

10

11 Sección 3.- El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona
12 jurídica o natural, llamado “patrono,” contrata a una persona natural, llamado “empleado” o
13 “trabajador,” para que este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del
14 patrono u una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados,
15 cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y
16 bajo la dirección directa del patrono.

17

18 Sección 4.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
19 especial, se excluyen de las relaciones de empleo las relaciones de contratistas
20 independientes, relaciones de franquicia, empleados gubernamentales o funcionarios
21 públicos, prestaciones personales obligatorias, trabajos realizados de manera voluntaria y
22 gratuitamente por mera amistad o benevolencia, y los trabajos realizados por parientes
23 inmediatos, salvo que en este último caso se demuestre que la intención de las partes y la
24 manera en que se mantuvo la relación era uno obrero-patronal. Se considerarán parientes
25 inmediatos aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos.

26

27 Sección 5.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
28 especial, la determinación de si una relación es una de “contratista independiente” o

1 “franquicia,” se realizará a base de los criterios generalmente aceptables, reconociendo la
2 importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado
3 por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en
4 que se realizan las labores. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la
5 relación y adelantar la gestión empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad
6 económica (“*economic reality test*”), salvo que un estatuto expresamente lo requiera.

7
8 Sección 6.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
9 especial, los contratos de empleo se pueden establecer de mediante acuerdo verbal o escrito.
10 No se reconocerá, sin embargo, una reclamación de incumplimiento de un acuerdo o contrato
11 de empleo verbal por un valor que exceda el equivalente de tres (3) meses de compensación.

12
13 Sección 7.- Los contratos de empleo se pueden celebrar en cualquier idioma,
14 siempre y cuando el idioma utilizado sea de conocimiento al empleado.

15
16 Sección 8.- Tienen la capacidad de contratar como empleado aquellos autorizados
17 para trabajar en los Estados Unidos y que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo
18 dispuesto en el Código Civil y los menores de 21 años de edad que sean mayores de 18 años
19 de edad.

20
21 Sección 9.- Los partes de un contrato de empleo pueden establecer los pactos,
22 cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las
23 leyes, a la moral, ni al orden publico. Para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos será
24 necesario una disposición expresa en la ley o que el mandato moral o de orden público sea
25 generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.

26
27 Sección 10.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
28 especial, el contrato de empleo se perfecciona por el mero consentimiento, y desde entonces
29 obliga, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las
30 consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, los usos y costumbres
31 de comercio generalmente observados y la ley.

32
33 Sección 11.- Las obligaciones que nacen de un contrato de empleo tienen fuerza de
34 ley entre las partes contratantes y deben cumplirse al tenor de los mismos.

35
36 Sección 12.- No se relevará a una parte del cumplimiento de su obligación
37 contractual, cuando dicho contrato sea legal, valido y no contenga vicio alguno.

38
39 Sección 13.- De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo,
40 se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, el propósito de la relación, la
41 productividad, la integridad física y emocional de empleado, la buena fe, los usos y
42 costumbres de comercio generalmente observados y a la ley.

43
44 Sección 14.- En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho a:

45 (a) no ser discriminados en los términos y condiciones de empleo, ni sujetos a
46 represalias por razón de criterios prohibidos en las leyes especiales;

- 1 (b) su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene;
- 2 (c) al respeto de su dignidad la cual comprende la protección frente a ofensas
- 3 verbales o físicas;
- 4 (d) a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida;
- 5 (e) el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo;
- 6 (f) cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

7
8 Sección 15.- En la relación de trabajo, los empleados tienen los siguientes deberes

- 9 básicos:
- 10 (a) cumplir con los deberes y obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a
 - 11 las normas del patrono, la buena fe y diligencia;
 - 12 (b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten;
 - 13 (c) abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral que
 - 14 razonablemente pueda afectar los mejores intereses de la empresa del patrono;
 - 15 (d) cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en el ejercicio regular de sus
 - 16 facultades directivas;
 - 17 (e) no concurrir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de
 - 18 otra manera en esta ley o en un acuerdo de empleo;
 - 19 (f) contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa;
 - 20 (g) cuantos se deriven del contrato de empleo.

21
22 Sección 16.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley

- 23 especial, el contrato de empleo se extinguirá por:
- 24 (a) mutuo acuerdo de las partes;
 - 25 (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;
 - 26 (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del
 - 27 contrato;
 - 28 (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
 - 29 (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo
 - 30 dispuesto en una ley especial;
 - 31 (f) jubilación o retiro del trabajador;
 - 32 (g) despido del trabajador.

33
34 Sección 17.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley

35 especial, será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a un

36 derecho concedido en una ley. Disponiéndose que ello no impedirá que subsiguientemente se

37 pueda transar cualquier derecho, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un

38 contrato de transacción válido.

39

40 Sección 18.- Cualquier disposición de un contrato de empleo que establezca que el

41 empleado podrá ceder, ofrecer o cederá a su patrono cualquiera de sus derechos sobre

42 inventos o propiedad moral no se aplicará a un invento o creación que el empleado haya

43 desarrollado enteramente durante su propio tiempo, sin necesidad de utilizar equipos,

44 suministros, instalaciones, o información confidencial del patrono o los empleados de este,

45 excepto aquellos inventos o creaciones que (a) estén relacionados con la actividades del

1 patrono o investigaciones o desarrollos previsibles del patrono, o (b) sean el resultado de
2 cualquier trabajo realizado por el empleado para el patrono.

3
4 Sección 19.- En las circunstancias de contratos de empleo de empleados que laboran
5 en distintas jurisdicciones, que sean “ejecutivos,” “administradores,” “profesionales” o
6 “técnicos,” según dichos términos son definidos por el Secretario del Trabajo y Recursos
7 Humanos de Puerto Rico y que su destaque temporero en Puerto Rico no exceda de cinco (5)
8 años, los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo
9 acordado en el contrato de empleo, con excepción de los dispuesto en las leyes de
10 contribución sobre ingresos de Puerto Rico y discrimen en el empleo.

11
12 Sección 20.- Salvo que se disponga expresamente de otra manera en una ley
13 especial o en un contrato de empleo, las acciones derivadas de un contrato de empleo o
14 beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir
15 del momento en que se pueda ejercer la acción.

16 17 **Capítulo III. Lugar de Trabajo Flexible**

18
19 Sección 21.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
20 según enmendada, para que lea como sigue:

21
22 “Artículo 4. Son horas extra de trabajo:

23 (a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8)
24 horas durante cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas [;].

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

28 (c) [**Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u**
29 **horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer**
30 **cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no**
31 **serán horas extras las horas que el empleado trabaja para su patrono durante**
32 **los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público**
33 **cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo el permiso requerido**
34 **por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de 1931, según ha sido o fuera**
35 **subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas trabajadas por el**
36 **empleado durante ese día no exceda de ocho horas ni la totalidad de horas**
37 **trabajadas durante la semana exceda de cuarenta horas.]** *Las horas que un*
38 *empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un*
39 *establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal.*
40 *Disponiéndose, sin embargo, que las horas trabajadas los domingos cuando por*
41 *disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se*
42 *considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante las horas en*
43 *que el establecimiento tenga que permancer cerrado al público.*

44 (d) [**Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del**
45 **máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o**
46 **fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;]** *Las horas que un*

1 *empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal que se haya*
2 *fijado o se fijase por ley.*

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

5
6 Sección 22.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
7 según enmendada, para que lea como sigue:

8
9 **“Artículo 5.- [Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y**
10 **el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que**
11 **permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y**
12 **el periodo destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad**
13 **las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o**
14 **custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá**
15 **completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser**
16 **interrumpido solo por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar**
17 **alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un**
18 **periodo de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios**
19 **diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se considerarán**
20 **horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o**
21 **atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día**
22 **de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquel-las**
23 **trabajadas durante el periodo reservado para el descanso o para tomar**
24 **alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de**
25 **cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en**
26 **esta ley.] El día de trabajo se considerará cualquier periodo consecutivo de**
27 *veinticuatro (24) horas comenzando en el mismo momento durante cada día*
28 *calendario. El día de trabajo comenzará en el momento previamente notificado por*
29 *el patrono. En ausencia de notificación, comenzará a las 12:01am de cada día*
30 *calendario. El comienzo del día de trabajo del empleado no tiene que coincidir con*
31 *el momento en que el empleado comience su turno de trabajo en ese día y el patrono*
32 *podrá establecer distintos días de trabajo para distintos empleados. La semana de*
33 *trabajo, a los fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40), lo*
34 *constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma*
35 *comenzará en el día y la hora que determine el patrono y en ausencia de notificación,*
36 *comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca*
37 *el día de trabajo aplicable a un empleado o el momento de comienzo de la semana de*
38 *trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado con por lo menos cinco (5) días*
39 *calendarios de anticipación para que sea efectivo para fines de esta ley.”*

40
41 Sección 23.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
42 según enmendada, para que lea como sigue:

43
44 **“Artículo 6.-**

45 **[Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante**
46 **horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario**

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

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

19 *(b) Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado en exceso de*
20 *diez (10) horas en un día de trabajo o en exceso de ocho (8) horas durante el séptimo*
21 *día consecutivo de trabajo vendrá obligado a pagarle por cada hora en exceso de*
22 *diez (10) horas diarias o en exceso de las ocho (8) horas durante el séptimo día*
23 *consecutivo de trabajo, según fuera el caso, a un tipo de salario igual a razón de, por*
24 *lo menos, doble del tipo de salario convenido para las horas regulares.*

25 *(c) Las disposiciones de los incisos (a) y (b) de este artículo no serán de*
26 *aplicación cuando se haya establecido un itinerario de trabajo semanal alterno,*
27 *según dispuesto en esta Ley.*

28 *(d) Mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono se podrá establecer*
29 *un itinerario de trabajo semanal alterno, el cual permitirá que el empleado puede*
30 *completar una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas mediante horarios*
31 *diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Disponiéndose, sin*
32 *embargo, que si existiendo dicho acuerdo de itinerario de trabajo semanal alterno el*
33 *empleado trabaja en exceso de diez (10) horas en un día de trabajo, se le compensará*
34 *dichas horas en exceso de diez a razón de tiempo y medio el tipo de salario convenido*
35 *para las horas regulares y si trabaja en exceso de doce (12) horas en un día, se le*
36 *compensará dichas horas en exceso de doce a razón de doble el tipo de salario*
37 *convenido para las horas regulares.*

38 *(e) Un itinerario de trabajo semanal alterno también podrá constituirse a*
39 *solicitud del patrono, mediante la aprobación de dos terceras (2/3) partes de los*
40 *empleados afectados por dicho itinerario. La aprobación tendrá que realizarse*
41 *mediante votación secreta. En tales casos, serán de aplicación los siguientes*
42 *requisitos:*

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

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

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

11 (4) *Los acuerdos o programas de itinerario de trabajo semanal alterno serán*
12 *validas indefinidamente y el empleado o los empleados no podrán retirar el*
13 *consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de haberse establecido.*
14 *Dichos acuerdos o programas podrán ser continuados por un tercero que adquiera el*
15 *negocio del patrono mediante el traspaso de un negocio en marcha o de continuar*
16 *dicho tercero como patrono sucesor.*

17 (f) *Cuando el patrono apruebe una solicitud escrita del empleado para reponer*
18 *horas no trabajadas en la semanas por razones o responsabilidades personales del*
19 *empleado, las horas así trabajadas no se considerarán horas extras siempre y cuando se*
20 *trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de once (11) horas en un día, ni se*
21 *exceda de cuarenta (40) horas en la semana. ”*

22
23 Sección 24.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
24 según enmendada, para que lea como sigue:

25
26 “Artículo 7.- **[En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día, se**
27 **entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en que, por**
28 **costumbre, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto de la Junta de Salario**
29 **Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas de labor sea menor de ocho (8) horas**
30 **diarias.**

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

37
38 Sección 25.- Se derogan los Artículos 8 al 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
39 1948, según enmendada.

40
41 Sección 26.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 13 y se renumera dicho
42 artículo como Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para
43 que lea como sigue:

44
45 “Artículo 8.- **[Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional**
46 **a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra de trabajo.]** *Por la*

1 *presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta ley para las horas*
2 *extras de trabajo, con excepción a las situaciones autorizadas por esta ley.”*

3

4 Sección 27.- Se enmienda el segundo párrafo del Artículo 14 y se renumera dicho
5 artículo como Artículo 9 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para
6 que lea como sigue:

7

8 “Artículo 9.- ...

9

10 **[Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma**
11 **alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado**
12 **por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en**
13 **el Artículo 5 de esta ley. Todo patrono que incurra en dicha conducta podrá ser**
14 **responsabilizado civilmente por una suma igual al doble del importe de los daños que el**
15 **acto haya causado al empleado. Además se podrá requerir que se reponga en su empleo**
16 **al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate. Nada en esta ley impedirá que**
17 **un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda**
18 **aceptarlo posteriormente.]** *Ningun patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o*
19 *en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier*
20 *empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un acuerdo de horario flexible de*
21 *trabajo autorizado en el Artículo 6 de esta Ley. Todo patrono que incurra en dicha*
22 *conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una suma igual al importe de los daños*
23 *que el acto haya causado al empleado y de demostrarse que el patrono incurrió en dicha*
24 *decisión con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se podrá*
25 *imponer como daño punitivo una suma máxima equivalente a los daños reales ocasionados.*
26 *Para determinar la suma que deba imponerse como daño punitivo se tomará en*
27 *consideración, entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuan repreensible ha*
28 *sido su conducta, duración y frecuencia de su conducta, la cuantía de los daños ocasionados*
29 *y el tamaño de la organización. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al*
30 *trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.”*

31

32 Sección 28.- Se enmienda el Artículo 15 y se renumera dicho artículo como Artículo
33 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

34

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

41

42 **Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de**
43 **la jornada regular del empleado pueden ser menores de una hora. Si por razón de**
44 **conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos,**
45 **se fijare un periodo menor este no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos,**
46 **excepto para croupiers, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá**
ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los periodos de tomar

1 alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja
2 mas de dos (2) horas después de la jornada regular, estos podrán ser obviados mediante
3 acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención
4 del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

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

11 Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario del
12 Trabajo y Recursos Humanos, serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes,
13 sin el consentimiento de la otra, si continua la misma relación de trabajo, podrá retirar
14 su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la estipulación.

15 Cuando los empleados estén unionados, la estipulación para reducir el periodo
16 señalado para tomar alimentos se podrá efectuar mediante convenio colectivo o acuerdo
17 escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario en tal caso el consentimiento
18 individual de los empleados representados por la unión, ni la aprobación del Secretario
19 del Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tales casos efectiva la reducción del
20 convenio o según se provea en el convenio o acuerdo.

21 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no
22 antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo
23 consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar
24 durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para
25 alimentarse. Disponiéndose, que por vía de excepción y conforme a la reglamentación
26 promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá
27 autorizar que el periodo de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera
28 hora consecutiva de trabajo.

29 Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo
30 destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o
31 fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas
32 regulares. En aquellos casos en que, de acuerdo a las disposiciones de este artículo, el
33 periodo destinado para tomar los alimentos sea reducido a un periodo menor de una
34 hora, el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo
35 convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado
36 trabaje durante el periodo al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar
37 alimentos.

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

43 Las hojas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales
44 horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de
45 trabajo.

1 **Es obligación de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al**
2 **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que los suministrara gratuitamente.]**
3 *Todo patrono notificará a sus empleados el número de horas de trabajo que se exige*
4 *diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar y*
5 *terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los*
6 *alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá evidencia prima*
7 *facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la*
8 *jornada de trabajo.*

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

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

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

22 *Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la*
23 *jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30)*
24 *minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado. En*
25 *el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad y aquellos otros*
26 *autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos previa solicitud de las partes,*
27 *el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20) minutos.*
28 *Disponiéndose, que las demás disposiciones de este artículo serán de aplicación.*

29 *Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos, serán*
30 *validas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, podrá*
31 *retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la*
32 *estipulación. Dichos acuerdos continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el negocio*
33 *del patrono mediante el traspaso de un negocio en marcha o de continuar dicho tercero*
34 *como patrono sucesor.*

35 *Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo*
36 *destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción*
37 *del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.”*
38

39 Sección 29.- Se renumera el Artículo 16 como Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15
40 de mayo de 1948, según enmendada.

41
42 Sección 30.- Se enmienda el Artículo 17 y se renumera dicho Artículo como Artículo
43 12 de la Ley Núm. 379 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

44
45 “Artículo 12.- [Las disposiciones de esta ley regirán en todo establecimiento
46 comercial, industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central, molino y factoría; en

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

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

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

15 Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de automóviles,
16 camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o
17 arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado
18 principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a
19 las labores de venta y sea remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación de
20 ambos. Disponiéndose que éstos tendrán derecho a un día de descanso por cada seis de
21 trabajo. Disponiéndose que la exención concedida por esta ley será válida únicamente
22 sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de
23 1956, garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaeciente en Puerto
24 Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado
25 comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no
26 devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará
27 a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus
28 ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones,
29 equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.

30 No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los empleados del gobierno estatal, de
31 los gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los de la agencias o
32 instrumentalidades de dichos gobiernos, con excepción de aquellas agencias o
33 instrumentalidades que se dediquen a empresas agrícolas industriales, comerciales o de
34 servicio público.] *Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:*

- 35 (a) *administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos*
36 *mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;*
37 (b) *agentes viajeros, vendedores ambulantes y/o vendedores externos, según dichos*
38 *términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos*
39 *Humanos;*
40 (c) *oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades;*
41 (d) *chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a*
42 *base de comisión, tarifa o ruta;*
43 (e) *personas empleadas en el servicio doméstico, disponiéndose que tendrán derecho*
44 *a un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo;*
45 (f) *los empleados, ocupaciones u industrias exentas de las disposiciones de horas*
46 *extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair*

1 *Labor Standards Act*”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de
2 América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente
3 enmendada;

4 (g) *personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América,*
5 *incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones*
6 *públicas;*

7 (h) *personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus*
8 *tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;*

9 (i) *personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o*
10 *instrumentalidades;*

11 (j) *los empleados que laboran bajo itinerarios de trabajo semanal alterno quedan*
12 *exentos de las disposiciones sobre horas extras diarias y el período de descanso*
13 *para tomar alimentos, con excepción de lo dispuesto expresamente en esta Ley;*

14 (k) *los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una*
15 *organización obrera, salvo que el propio convenio colectivo disponga que las*
16 *disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes.*
17 *Disponiéndose, que en todo caso serán de aplicación todas las disposiciones de*
18 *horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés*
19 *“Fair Labor Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos*
20 *de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente*
21 *enmendada.*

22
23 Sección 31 - Se enmienda el Artículo 18 y se renumera dicho Artículo como Artículo
24 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

25
26 “Artículo 13.- **[El Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos**
27 **necesarios para el mejor cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos, una vez**
28 **aprobados por el gobernador y promulgados debidamente, tendrán fuerza de ley.]** *Se*
29 *faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar y promulgar la*
30 *reglamentación necesaria para administrar las disposiciones de esta Ley. Toda*
31 *reglamentación o interpretación de las disposiciones de esta ley será consistente con lo*
32 *dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que con las interpretaciones*
33 *judiciales de las mismas por parte de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a*
34 *los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones*
35 *similares, salvo que las disposiciones de esta Ley requieran una reglamentación o*
36 *interpretación distinta.”*

37
38 Sección 32.- Se renumera el Artículo 19 como Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15
39 de mayo de 1948, según enmendada.

40
41 Sección 33.- Se derogan los Artículos 21 y 23 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
42 1948, según enmendada.

43
44 Sección 34.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
45 según enmendada, para que lea como sigue:

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

7
8 Sección 35.- Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10
11 “Sección 5.- **[A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado a cualquier**
12 **empleado, obrero, dependiente, trabajador, jornalero o persona que preste servicio para**
13 **un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No se**
14 **entenderá por empleado, sin embargo, a los profesionales, ejecutivos y**
15 **administradores.]** *Quedan exentos de las disposiciones de esta ley aquellos empleados*
16 *exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.”*

17
18 Sección 36.- Se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio, reglamento o
19 de cualquiera ley que se refiera al pago de horas de trabajo u horas extras.

20
21 Sección 37.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,
22 según enmendada, para que lea como sigue:

23
24 “Artículo 5.- **[(a) Aquellas industrias que al entrar en vigor esta Ley estén**
25 **pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no estén cubiertos**
26 **por el salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores. Sin**
27 **embargo, aquellas industrias que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando**
28 **salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los**
29 **trabajadores.**

30 **(b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un**
31 **decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por**
32 **vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a**
33 **acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta**
34 **Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes**
35 **antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje**
36 **para el mismo patrono.**

37 **(c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen**
38 **reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por**
39 **vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas**
40 **mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo**
41 **dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio**
42 **en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad**
43 **económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y**
44 **enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles**
45 **dispuestos en esta Ley.**

1 (d) En el proceso de revisar los decretos mandatorios, el Secretario tomará en
2 consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las
3 condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión, a los fines de que
4 no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Al revisar los decretos, el
5 Secretario cumplirá con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto
6 Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada. Disponiéndose que en
7 el proceso de revisión se celebraran vistas públicas notificadas con por lo menos sesenta
8 (60) días de anticipación y la determinación será sujeta a revisión judicial.] *Todo*
9 *empleado que a la fecha de vigencia de esta Ley tuviese derecho a acumular licencia para*
10 *vacaciones mensualmente a una tasa superior a lo establecido por esta Ley en virtud de las*
11 *salvaguardas contenidas en la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y Ley Núm. 180 de 27 de*
12 *julio de 1998, continuará disfrutando de dichas tasas de acumulación mensuales.*
13 *Disponiéndose que le será aplicable los requisitos de horas mínimas a ser trabajadas a los*
14 *fines de acumular el beneficio según dispuestas por esta Ley.*

15 *Todo empleado que a la fecha de vigencia de esta Ley tuviese derecho a acumular licencia*
16 *para vacaciones mensualmente a una tasa inferior a lo establecido por esta Ley en virtud de*
17 *las salvaguardas contenidas en la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y Ley Núm. 180 de 27*
18 *de julio de 1998, continuará con de dichas tasas de acumulación mensuales, hasta que el*
19 *Secretario revise dichas tasas de acumulación para ajustarlas a las disposiciones de esta ley.*
20 *Disponiéndose que le será aplicable los requisitos de horas mínimas a ser trabajadas a los*
21 *fines de acumular el beneficio según dispuestas por esta Ley. En el menor tiempo posible y*
22 *de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia*
23 *por vacaciones establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles*
24 *dispuestos en esta Ley. En el proceso de revisar los decretos mandatorios, el Secretario*
25 *tomará en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las*
26 *condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión, a los fines de que no se*
27 *reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Al revisar los decretos, el Secretario*
28 *cumplirá con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico, Ley Núm.*
29 *170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada. Disponiéndose que en el proceso de revisión*
30 *se celebrarn vistas públicas notificadas con por lo menos sesenta (60) días de anticipación y*
31 *la determinación será sujeta a revisión judicial. ”*

32
33 Sección 38.- Se enmienda el inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de
34 julio de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

35
36 “Artículo 6.-

37 (a) [Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en
38 los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1
39 1/4)días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será
40 requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de
41 ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por
42 vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación
43 de estos beneficios.] *Todo empleado, con excepción de los exentos de las disposiciones de*
44 *esta Ley o cuyos beneficios existentes antes de la vigencia de esta Ley quedan*
45 *salvaguardadas a tenor con lo dispuesto en el Artículo 5 de esta Ley, tendrá derecho a una*
46 *acumulación mensual mínima de licencia para vacaciones equivalente a la proporción*

1 correspondiente a ocho(8) días laborables durante el primer año de servicio; diez (10) días
2 anuales después de primer año de servicio hasta cumplir cinco años de servicio; doce (12)
3 días anuales después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de
4 servicio y quince (15) días después de cumplir los quince años de servicio. También tendrá
5 derecho a una acumulación mensual mínima de licencia para enfermedad equivalente a la
6 proporción correspondiente a nueve (9) días por enfermedad anuales.

7 Será requisito para la acumulación de las licencias para vacaciones y enfermedad
8 que el empleado trabaje no menos de ciento veinte (120) horas en el mes correspondiente a
9 la acumulación. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se
10 considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.”

11
12 Sección 39.- Se añade un inciso (c) y (d) al Artículo 8 de la Ley Núm. 180 de 27 de
13 julio de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

14
15 “Artículo 8.-

16 (c) Las tasas de de acumulación mensual mínima garantizada para empleados de
17 patronos que sean residentes de Puerto Rico y que la cantidad total de empleados en su
18 nómina no exceda de quince (15) personas, será la proporción equivalente a ocho (8) días
19 anuales para licencia para vacaciones y ocho (8) días anuales para licencia por enfermedad.

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

22
23 Sección 40.- Se deroga el Artículo 17(c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,
24 según enmendada y toda disposición de cualquier decreto mandatorio que no haya sido
25 previamente derogado antes de la vigencia de esta Ley.

26
27 Sección 41.- Se enmienda el Artículo 1, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
28 según enmendada, para que lea como sigue:

29
30 “Artículo 1.-

31 **[Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del**
32 **periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta**
33 **el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada**
34 **empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más**
35 **cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado periodo, un bono**
36 **equivalente al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares,**
37 **para el bono que se concederá en el año 2006; al 4.5% del total del salario hasta un**
38 **máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2007; y**
39 **6% del total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares para el bono que**
40 **se concederá a partir del año 2008, devengados por el empleado o trabajador dentro de**
41 **dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados o**
42 **menos concederá un bono equivalente al 2.5 % del total del salario hasta un máximo de**
43 **diez mil (10,000) dólares, para el bono que se concederá en el año 2006; al 2.75 % del**
44 **total del salario hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, para el bono que se**
45 **concederá en el año 2007; y al 3% del total del salario hasta un máximo de diez mil**
46 **(10,000) dólares para el bono que se concederá en el año 2008.] Todo patrono que emplee**

1 *más de veinticinco (25) empleados dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido*
2 *desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural*
3 *subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos*
4 *mil treinta y dos horas (1,032) horas o más dentro del indicado periodo, un bono equivalente*
5 *al dos por ciento (2 %) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de seiscientos*
6 *(\$600.00) dólares; disponiéndose que para todo patrono que emplee veinticinco (25)*
7 *empleados o menos, el bono requerido será el equivalente al dos por ciento (2 %) del total*
8 *del salario devengado hasta un máximo de trescientos (\$300.00) dólares. El total de las*
9 *cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las ganancias netas*
10 *anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del*
11 *año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Disponiéndose, que*
12 *al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta*
13 *Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios*
14 *se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono.*

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

22

23 Sección 42.- Se enmienda el Artículo 2, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
24 según enmendada, para que lea como sigue:

25

26 “Artículo 2.-

27 El pago del bono que por esta Ley se establece se efectuará normalmente entre el día
28 1ro y 15 de cada mes de diciembre [**excepto en aquellos casos en que el patrono y sus**
29 **trabajadores o empleados de mutuo acuerdo convengan en otra fecha**]. *Disponiéndose*
30 *que el patrono discrecionalmente podrá realizar el pago después del día 15 del mes de*
31 *noviembre.*

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

38

39 Sección 43.- Se enmienda el Artículo 7, de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969,
40 según enmendada, para que lea como sigue:

41

42 “Artículo 7.-

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

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

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

13 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo 1 de esta
14 Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se establece, cuando no
15 ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o empresa o cuando éstas resultan
16 insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de 15% de las ganancias
17 netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde de
18 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de
19 doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre del año anterior hasta el treinta de
20 septiembre del año corriente debidamente certificado por un contador público autorizado, que
21 evidencie dicha situación económica. *En aquellos casos en los cuales el año económico del*
22 *patrono solicitante de la exención aquí provista no concluya el treinta de septiembre de cada*
23 *año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas a presentarse al Secretario por el*
24 *patrono solicitante de la exención podrá ser aquel correspondiente al año económico del*
25 *negocio. Disponiéndose que el estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido*
26 *podrá ser compilado, revisado o auditado, por un contador público autorizado. No obstante,*
27 *lo anterior no se interpretará como una limitación a las facultades del Secretario para que*
28 *en su función fiscalizadora, realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier*
29 *patrono que solicite la exención aquí provista, y de conformidad, corrobore la corrección de*
30 *la información provista.*

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

38 **[Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y pérdidas,**
39 **dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar el bono en su**
40 **totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de salarios, computados**
41 **hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, o el 2.5%, 2.75% ó 3%, según sea el caso,**
42 **del total de salario, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, cuando el**
43 **patrono emplee quince (15) empleados o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias**
44 **en el negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad**
45 **del bono.]**

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

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

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

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

24 **Capítulo IV. Normas de Retención en el Empleo**

25
26
27 Sección 44.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
28 según enmendada, para que lea como sigue:

29
30 “Artículo 1.- **[Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o**
31 **sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja**
32 **mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere**
33 **despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir**
34 **de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:**

35 (a) **el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el**
36 **despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo**
37 **correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los**
38 **quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido**
39 **ocurre luego de los quince (15) años de servicio;**

40 (b) **una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por**
41 **cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de**
42 **servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco**
43 **(5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio,**
44 **luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.**

45 Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de
46 trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de

1 su cesantía, pero excluyendo aquellos que por razón de despido o separación anterior le
2 hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

3 No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de
4 que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por
5 sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley si la
6 práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal
7 naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de
8 empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide.
9 En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubieren sido
10 contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados
11 por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda
12 separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o
13 proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye
14 un despido sin justa causa regido por esta ley."] *Todo empleado que trabaja para un*
15 *patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin*
16 *que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono lo siguiente, en*
17 *concepto de indemnización:*

18 (a) *Una suma equivalente a dos (2) meses de sueldo; y*

19 (b) *Una suma equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de*
20 *servicio.*

21 *En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo*
22 *correspondiente a veinticuatro (24) semanas o seis (6) meses. Para fines de este artículo, se*
23 *entenderá que un mes está compuesto por cuatro (4) semanas.*

24 *El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago*
25 *voluntario equivalente a la indemnización aquí provista que fuera pagada por el patrono al*
26 *empleado por razón del despido del empleado estará libre del pago de contribuciones sobre*
27 *ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o*
28 *posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una*
29 *sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier suma pagada por razón del despido o*
30 *terminación del empleo que sea en exceso de la cuantía de la indemnización aquí provista,*
31 *quedará sujeta a contribución sobre ingresos.*

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

38 *Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo*
39 *anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su*
40 *despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de tres (3)*
41 *años. También quedarán excluidos aquellos años que por razón de despido, separación o*
42 *terminación de empleo o traspaso de negocio en marcha le hayan sido compensados o hayan*
43 *sido objeto de una adjudicación judicial u acuerdo de transacción extrajudicial.*

44 *Para fines de esta Ley, únicamente se tomarán en consideración los años de servicios*
45 *prestados en Puerto Rico.*

1 *Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al*
2 *momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo*
3 *temporero o de empleo por término.”*
4

5 Sección 45.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
6 según enmendada, para que lea como sigue:
7

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

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

14 (b) **[La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo**
15 **tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se**
16 **produce o maneja por el establecimiento.]** *Patrón de desempeño insatisfactorio, pobre,*
17 *deficiente, ineficiente, tardío o negligente por parte del empleado. Ello incluye no cumplir*
18 *con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de*
19 *competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonablemente esperados por el*
20 *patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.*

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

24 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento *operado por el*
25 *patrono. [Disponiéndose, que] En aquellos casos en que [la empresa] el patrono posea más*
26 *de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las*
27 *operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido,*
28 **[constituirá]** se considerará justa causa para el despido a tenor con este artículo.

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

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

36 **[No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del**
37 **patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del**
38 **establecimiento.]** Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la
39 colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una
40 investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando
41 dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información
42 privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho,
43 además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata
44 restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios
45 dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el
46 empleo.”

1
2 Sección 46.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
3 según enmendada, para que lea como sigue:

4
5 “Artículo 3.- En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones
6 indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a
7 retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que
8 subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo
9 dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose
10 que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6)
11 meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales
12 o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de
13 su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición
14 **[excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o**
15 **inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo**
16 **caso prevalecerá la capacidad. Disponiéndose, que:]** . *En estos casos, tanto al momento de*
17 *despido como en la nueva contratación dentro de los seis (6) meses siguientes, cuando exista*
18 *una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la competencia, capacidad,*
19 *productividad, desempeño, eficiencia o récord de conducta de los empleados comparados, el*
20 *patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.*

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

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

36
37 Sección 47.- Se añade un Artículo 3A a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
38 según enmendada, para que lea como sigue:

39
40 “Artículo 3A.- *En el caso de despidos por las razones contempladas en los incisos (d),*
41 *(e) y (f) del artículo 2 de esta Ley, cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas,*
42 *sucursales o plantas en Puerto Rico, los criterios de selección identificados en el artículo 3*
43 *de esta Ley se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la*
44 *reducción de personal, a menos que durante el periodo de dos años inmediatamente previos:*
45 *(1) los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se*
46 *trasladan de un establecimiento a otro; y (2) los empleados están bajo supervisión directa*

1 común en cuanto a los aspectos de administración diaria de personal. El hecho de que los
2 empleados participen de beneficios comunes o queden regidos por normas o reglas comunes
3 no será pertinente para la aplicación del método de selección aquí establecido por
4 excepción. Disponiéndose además que en las situaciones en que aplique dicho criterio por
5 excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones
6 ocupacionales y los establecimientos donde estén presentes dichas características.”

7
8 Sección 48.-Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10
11 “Artículo 4.-La indemnización que establece esta Ley se pagará tomando como base
12 el tipo de **[salario] sueldo regular** más alto devengado por el empleado dentro de los **[tres**
13 **(3)] dos (2) años** inmediatamente anteriores al momento de su despido.”

14
15 Sección 49.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
16 según enmendada, para que lea como sigue:

17
18 “Artículo 7.- **[La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por**
19 **cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de**
20 **1976, según enmendada, se computará a base del mayor número de horas regulares de**
21 **trabajo del empleado, durante cualquier período de treinta (30) días naturales**
22 **consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido. En los casos de**
23 **despidos fundamentados en las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de**
24 **30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación especial toda**
25 **cuantía de dinero recibida por los obreros producto de la liquidación o cierre de**
26 **negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados.**
27 **Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la**
28 **indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo**
29 **de 1976, según enmendada.]** La indemnización progresiva por *despido* sin justa causa
30 provista en esta ley se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del
31 empleado durante cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año
32 inmediatamente anterior al despido.”

33
34 Sección 50.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
35 según enmendada, para que lea como sigue:

36
37 “Artículo 8.- **[Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los**
38 **finés de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta ley, el mismo**
39 **deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el**
40 **período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que**
41 **medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Este podrá**
42 **autorizar la extensión del período probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando**
43 **a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato básico de período**
44 **probatorio deberá de hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios**
45 **para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al**
46 **comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén**

1 unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses,
2 podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el
3 patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del
4 Trabajo y Recursos Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en
5 relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.

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

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

15 *Salvo que se estipule por escrito un acuerdo con condiciones distintas, toda relación*
16 *de empleo cubierta por esta Ley estará sujeta a un periodo probatorio automático de un año*
17 *meses, sin necesidad de un acuerdo expreso o escrito a tales fines. El despido de un*
18 *empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidas en*
19 *esta Ley. De tratarse de un empleado representado por una unión, el periodo probatorio*
20 *aplicable será el acordado entre el patrono y la unión.*

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

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

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

35
36 Sección 51.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
37 según enmendada, para que lea como sigue:

38
39 “Artículo 9.- Se declara irrenunciable el derecho del empleado que fuere despedido de
40 su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece el
41 Artículo 1 de esta ley.

42 Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado renuncie a la
43 indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta ley. *Disponiéndose que después del*
44 *despido, el derecho a la indemnización dispuesta por esta ley pueda quedar transado,*
45 *siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.*

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

3
4 Sección 52.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6
7 “Artículo 10.- [No se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización
8 dispuesta por el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,
9 debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado.
10 Aquella compensación entregada a un obrero por concepto de liquidación o cierre de
11 negocios, o programas empresariales para compartir ganancias con los empleados
12 cuando el despido de éste se fundamente en las razones expuestas en los incisos (d), (e) y
13 (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, estará
14 libre del pago de contribuciones sobre ingresos, pero podrá incluir aquellos otros
15 descuentos acordados por el patrono y el empleado.”] *No se hará deducción o retención*
16 *alguna sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o*
17 *retenciones legalmente requeridas y aquellos otros descuentos establecidos mediante*
18 *acuerdo escrito entre el patrono y el empleado.”*

19
20 Sección 53.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
21 según enmendada, para que lea como sigue:

22
23 “Artículo 11.- (a) [En toda acción entablada por un empleado reclamando los
24 beneficios dispuestos esta ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a
25 la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo
26 justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de esta
27 ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios
28 dispuestos por esta ley, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un
29 término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar
30 en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato
31 bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que dispone esta ley,
32 salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

33 Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o para un
34 proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de
35 trabajo del empleado o en el caso de empleados contratados por compañías clientes por
36 intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros
37 diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar,
38 de sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente
39 establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de
40 duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la
41 reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y
42 desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la
43 Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto
44 o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.

1 **"Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u organización**
2 **que se dedique a contratar empleados para que por su intermediación presten servicios**
3 **temporeros a una compañía cliente.**

4 **"Compañía cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate**
5 **empleados temporeros por intermediación de compañías de servicios temporeros de**
6 **empleo.] En toda acción judicial o administrativa entablada por un empleado reclamando**
7 **los beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su**
8 **contestación a la demanda o querrela, los hechos y las razones que justificaron el despido al**
9 **igual que cualquier defensa u exención aplicable.**

10 (b) **[En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia**
11 **con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la**
12 **demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes,**
13 **más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su**
14 **despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de**
15 **diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma**
16 **equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además,**
17 **una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento del total**
18 **de la compensación o cien dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado podrá**
19 **prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha**
20 **fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En**
21 **cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine**
22 **que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la**
23 **sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito**
24 **antes indicado o la correspondiente fianza.] En todo pleito fundado únicamente en las**
25 **disposiciones de esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con no más tarde de treinta**
26 **(30) días después de presentarse la contestación a la demanda, a la cual deberán**
27 **comparecer las partes a menos que se encuentren fuera de la jurisdicción de Puerto Rico.**
28 **Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificará las**
29 **controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la**
30 **reclamación. De no poderse transigir la reclamación, el tribunal calendarizará aquel**
31 **descubrimiento que quede pendiente y una fecha para celebrar la conferencia con antelación**
32 **al juicio.**

33
34 Sección 54.- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
35 según enmendada, para que lea como sigue:

36
37 "Artículo 12.-Los derechos que conceden en esta Ley prescribirán por el transcurso de
38 **[tres (3) años] un (1) año** a partir de la fecha efectiva del despido mismo. *Disponiéndose que*
39 *los despidos realizados previo a la fecha en que aprueba esta Ley quedarán sujetos al*
40 *término de prescripción previamente aplicable."*

41
42 Sección 55.- Se renumera el actual Artículo 14 como Artículo 15 de la Ley Núm. 80
43 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

44
45 Sección 56.- Se añade un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
46 según enmendada, para que lea como sigue:

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46

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

(a) “*Cargos compulsorios por servicios*”- Significa cualquier cargo por servicio añadido a la cuenta, impuesta a huéspedes o clientes por el establecimiento del patrono para ser distribuida en todo o en parte a los empleados. Incluye los cargos por servicios negociados entre el establecimiento del patrono y el cliente para actividades de banquetes, para ser distribuidos en todo o en parte a los empleados que trabajen en dicha actividad.

(b) “*Conducta impropia*”- es una infracción voluntaria del empleado a las normas razonables del patrono u actos u omisiones voluntarias que afectan adversamente y de manera significativa los legítimos intereses del patrono y que para la cual el empleado no tenga una justificación lógica y razonable. Incluye la comisión de una falta por el empleado que demuestre mal juicio, deshonestidad y una grave falta de cuidado en el desempeño de su labor, o cuando la falta haya sido de tal naturaleza, tan grave, tan seria, tan lesiva al buen orden de la empresa, que sería imprudente o negligente que el patrono espere hasta su repetición para actuar porque la conducta pudo poner en riesgo la salud o vida de los otros empleado o de clientes del patrono, o que pudiese constituir un riesgo de peligro para terceros o la salud o seguridad pública. Algunos ejemplos son insubordinación; cuando el acto u omisión del empleado afecta o razonablemente pueda afectar la reputación de la empresa; conducta antitética, inmoral, delictiva o que impacta o razonablemente puede impactar negativamente sobre el patrono, sus clientes, sus servicios o productos; hurto; falta de honradez; mentir en aspectos relacionados con el trabajo o durante investigaciones o no cooperar durante una investigación; alterar, falsificar o destruir récords de negocio o someter informes falsos; competir con el patrono; incurrir en actos de conflicto de interés; violación de normas éticas de la empresa (*p.ej.*, recibir pagos o regalos indebidos de suplidores, conflictos de interés); divulgar información confidencial del patrono, de clientes u de otros empleados; uso inapropiado de la propiedad que no sea la suya; daño al equipo o materiales del patrono; conducta inapropiada de naturaleza sexual u otro tipo de discrimen u acoso prohibido en Ley; reducciones voluntarias e intencionales en el trabajo (“*slowdown*”), vagancia; intoxicación en el trabajo; uso de drogas ilegales; violación a normas de salud, seguridad e higiene; chismes maliciosos sobre compañeros de trabajo, supervisores o clientes del patrono; mal trato a clientes; abandono del empleo; asistencia pobre o tardanzas continuas no justificadas; mala actitud hacia el trabajo, la empresa o sus compañeros del trabajo; relaciones íntimas o románticas entre empleados bajo circunstancias que afectan o razonablemente pueden afectar las operaciones de la empresa, el ambiente de trabajo o producir una situación de conflicto de interés; y someter información falsa, en la cual se había descansado para tomar la decisión de emplear o promover al empleado.

(c) “*Conducta desordenada*”- es una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo. Algunos ejemplos son la manera en que se manifiestan actos de insubordinación; las peleas o discusiones agrias, maliciosas o difamatorias con compañeros de trabajo, supervisores, gerentes o clientes; conducta

- 1 inapropiada de naturaleza sexual u otro tipo de discrimen u acoso prohibido en ley o
2 en normas del patrono; conducta antisocial o que provoca discordia, tales como
3 lenguaje o actos ofensivos, abusivos, profano o obscenos; la manera en que se realiza
4 el maltrato a compañeros de trabajo, supervisores o clientes; ofensas verbales o
5 físicas al patrono, su representantes o a las personas que trabajan en la empresa o a los
6 familiares que convivan con ellos.
- 7 (d) “*Contrato de empleo temporero*”- Significa un contrato de empleo escrito o verbal
8 basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto
9 específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia,
10 llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin que constituya
11 una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las
12 facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en
13 determinadas épocas del año como la Navidad, las ordenes temporeras de aumentos
14 de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.
- 15 (e) “*Contrato de empleo por término*”- Significa un contrato de empleo escrito o verbal
16 basado en una relación de empleo que se establece para durar un periodo de tiempo
17 específico o proyecto. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica,
18 circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a
19 indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, para fines
20 de esta Ley se entenderá que el empleo se ha establecido sin tiempo definido.
21 Disponiéndose que se presumirá válido y *bona fide* aquel contrato por término que no
22 exceda de tres años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones.
23 Disponiéndose, además, que en los casos de administradores, ejecutivos y
24 profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del
25 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, regirá por la voluntad de las partes
26 según expresada en el contrato de empleo por término.
- 27 (f) “*Empleado*” - Significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba
28 compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados
29 en el servicio doméstico, ni empleados gubernamentales, ni empleados cubiertos por
30 un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo
31 temporero, por término o proyecto.
- 32 (g) “*Establecimiento*”- Significa un local o lugar geográfico o físico donde el patrono
33 opera una empresa (con o sin fines de lucro) o negocio, como los son: tienda, oficina,
34 planta, edificio y otros términos similares.
- 35 (h) “*Patrono*” - Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con o
36 sin ánimo de lucro, emplee o permita trabajar cualquier número de empleados
37 mediante cualquier clase de compensación. No incluye empleados del Gobierno del
38 Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ni el Gobierno de los Estados Unidos de
39 América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o
40 corporaciones públicas, ni los gobiernos municipales y cualquiera de sus
41 instrumentalidades o corporaciones municipales. El término tampoco incluirá al
42 patrono que sea residente de Puerto Rico, que emplea a cinco (5) o menos empleados.
- 43 (i) “*Propina*” - Significa cualquier dádiva o gratificación de huéspedes o clientes a un
44 empleado concedido en reconocimiento a los servicios recibidos, ya sea dicho monto
45 recibido directamente del huésped o cliente, o a través de su patrono luego de efectuar
46 las deducciones requeridas por Ley.

- 1 (j) “*Sueldo*” - Significa el salario regularmente devengado por el empleado por sus
2 servicios, incluyendo la compensación por comisiones y otros pagos de incentivo
3 regularmente realizados. No incluirá el valor de beneficios marginales, pagos de
4 beneficios por incapacidad, enfermedad ni vacaciones, bonos voluntarios o requeridos
5 por Ley, aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para
6 cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos compulsorios por
7 servicios.
- 8 (k) “*Traspaso de un negocio en marcha*”- Significa aquella compraventa de de una
9 empresa o negocio, mediante la cual un patrono transfiere a otro patrono una parte
10 sustancial de los activos y pasivos del negocio, sin interrupción o cese en las
11 operaciones del mismo por menos de seis meses y se continúa operando el mismo tipo
12 de negocio en el mismo establecimiento, o en uno distinto, con básicamente el mismo
13 equipo y maquinaria, produciendo básicamente los mismos productos y/o prestando
14 los mismos servicios, reteniendo el mismo nombre del negocio o un nombre similar,
15 siempre y cuando la mayoría de los empleados que laboran en el negocio en cualquier
16 momento durante los seis meses siguientes al traspaso habían estado trabajando para
17 el patrono vendedor al ocurrir el traspaso del negocio.

18
19 Sección 57.- Se enmienda la Sección 1031.01(b)(3) de la Ley Núm. 1 de 31 de enero
20 de 2011, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo
21 Puerto Rico,” para que lea como sigue:

22
23 “(3) Compensación por lesiones o enfermedad.- Excepto en el caso de
24 cantidades atribuibles a, pero no en exceso de, las deducciones concedidas bajo la Sección
25 1033.15(a)(2)(F) en cualquier año contributivo anterior, las cantidades recibidas por razón de
26 seguros contra enfermedad o accidente o bajo leyes de compensaciones a obreros, como
27 compensación por lesiones físicas personales o por enfermedad física (excepto las cantidades
28 recibidas por un empleado, hasta el monto que dichas cantidades sean pagadas directamente
29 por patrono), *compensación o indemnización reciba por razón del despido de un empleado,*
30 *independientemente de si hubo o no justa causa para el despido, hasta una suma máxima*
31 *equivalente a la indemnización a que pudiese ser acreedor el empleado al amparo de la Ley*
32 *Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,* más el monto de cualquier
33 indemnización recibida, en procedimiento judicial o en transacción extrajudicial, por razón de
34 dichas lesiones físicas personales o enfermedad física, y cantidades recibidas como pensión,
35 anualidad o concesión análoga por lesiones físicas personales o enfermedad física, y por
36 razón de incapacidad ocupacional y no ocupacional, incluyendo las que resulten del servicio
37 activo en las fuerzas armadas de cualquier país.”

38
39 Sección 58.- Se enmienda la Sección 1062.01(a)(1)(G) de la Ley Núm. 1 de 31 de enero
40 de 2011, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo
41 Puerto Rico,” para que lea como sigue:

42
43 “(a) Definiciones.- Según se utiliza en esta sección-

44 (1) Salarios.- El término “salarios” significa toda remuneración por servicios prestados
45 por un empleado para su patrono, y toda remuneración en concepto de pensión por servicios

1 prestados incluyendo el valor en dinero de toda remuneración pagada por cualquier medio
2 que no sea dinero; excepto que dicho término no incluirá remuneración pagada-

3

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

11

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

13

14 Sección 59.- Se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935,
15 según enmendada, para que lea como sigue:

16

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

21 (1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro
22 del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere
23 dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que
24 dicho requerimiento no se haga después de transcurridos [**doce meses**] *un (1) año* desde la
25 fecha del accidente, *o seis (6) meses en el caso de patronos con quince empleados o menos a*
26 *la fecha de la solicitud;...”*

27

28 Sección 60. – Se enmienda la Sección 3(q) Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968,
29 según enmendada, para que lea como sigue:

30

31 “Sección 3 (q). Reinstalación después de incapacidad. En los casos de incapacidad
32 para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a
33 reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a
34 reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

35 (1) Que el trabajador requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de
36 quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando
37 que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos un (1) año desde la fecha de
38 comienzo de la incapacidad *o seis (6) meses en el caso de patronos con quince empleados o*
39 *menos a la fecha de la solicitud”*

40

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

42

43 Sección 61.- Se deroga el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959,
44 según enmendada.

45

1 Sección 62.- En toda ley de discrimen, hostigamiento o represalia en el empleo en
2 que se imponga a un patrono, organización obrera u otra persona responsabilidad civil igual
3 al doble del importe de los daños que el acto haya causado, se sustituirá el remedio al
4 presente disponible por los siguientes:

- 5
- 6 (a) por una suma igual a los daños probados que el acto haya causado; o
 - 7 (b) por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares
8 (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños; y
 - 9 (c) de demostrarse que incurrió en discrimen u hostigamiento ilegal intencional o
10 represalia con malicia o indiferencia temeraria de los derechos de la persona perjudicada, se
11 podrá imponer como daño punitivo una suma adicional máxima equivalente a los daños
12 reales ocasionados. Para determinar la suma que deba imponerse como daño punitivo se
13 tomará en consideración, entre otros factores, la situación financiera de la persona, cuan
14 reprehensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de su conducta, la cuantía de los daños
15 ocasionados, y de ser aplicable, el tamaño de la organización.
- 16

17 Sección 63.- Las siguientes disposiciones aplicarán en la imposición de
18 responsabilidad al patrono por decisiones u actos de discrimen u hostigamiento ilegal en el
19 empleo bajo cualquiera ley:

20 (a) El patrono será absolutamente responsable por las decisiones u actos de sus agentes,
21 representantes, gerentes y supervisores cuando las mismas afectan un término o condición
22 tangible del empleo, como lo son la contratación, compensación, beneficios, promoción,
23 descenso, acciones disciplinarias y despido, aún cuando dicha decisión o comportamiento
24 viola las normas expresas del patrono, e incluso, si el patrono no tenía conocimiento de la
25 decisión, motivación o comportamiento de dicha persona.

26 (b) En los casos de hostigamiento ilegal donde no existe una acción adversa tangible de
27 empleo, el patrono podrá evitar ser responsabilizado por los actos de sus agentes,
28 representantes, gerentes y supervisores, si logra probar:

29 (1) que realizó actos razonables y efectivos para prevenir y corregir prontamente el
30 tipo de hostigamiento ilegal imputado. Para ello, entre otras cosas, el patrono tiene que
31 probar que mantiene una política razonable y efectiva en contra de dicha conducta; y

32 (2) que de manera irrazonable, la víctima del acoso u hostigamiento ilegal dejó de
33 utilizar o invocar dichas oportunidades o mecanismos para prevenir o corregir la conducta
34 rechazada.

35 (c) Para imponerle responsabilidad al patrono por el hostigamiento ilegal de su agente,
36 gerente o supervisor no será necesario establecer que dicha persona supervisaba directamente
37 al reclamante, pero deberá establecerse que dicha persona tenía suficiente autoridad o
38 aparente autoridad para influenciar o determinar los términos o condiciones del empleo o el
39 ambiente de trabajo de la víctima.

40 (d) El patrono será responsable por los actos de acoso u hostigamiento entre empleados
41 en el lugar de trabajo si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar
42 enterados de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y
43 apropiada para corregir la situación o que cumplió efectivamente con las obligaciones de
44 prevención impuestas por la Ley.

45 (e) El patrono será responsable de los actos de acoso u hostigamiento en el empleo hacia
46 sus empleados en el lugar de trabajo por parte de personas no empleadas, si el patrono sabía

1 o debía estar enterado de dicha conducta y no tomó una acción inmediata y apropiada para
2 corregir la situación. Para ello se deberá considerar el alcance del control real y efectivo del
3 patrono sobre dicha persona no empleada por él. El patrono podrá presentar prueba, además,
4 de que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación o que cumplió
5 efectivamente con las obligaciones de prevención impuestas por la Ley.

6
7 Sección 64.- Al aplicarse las disposiciones de toda ley de discrimen en el empleo o al
8 promulgar reglamentación al amparo de la misma, se reconocerá lo dispuesto en la legislación
9 y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de
10 aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones
11 consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de
12 esta Ley expresamente requieran una interpretación distinta.

13
14 Sección 65.- El término “patrono” bajo toda ley de discrimen en el empleo no incluirá
15 a aquel patrono que sea residente de Puerto Rico y emplea cinco (5) empleados o menos. Ello
16 no impedirá, sin embargo que se le imponga responsabilidad por discrimen en el empleo bajo
17 cualquiera disposición constitucional aplicable.

18 **Capítulo VII. Procedimiento Sumario Para Reclamaciones Laborales**

19
20
21 Sección 66.- Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
22 según enmendada, para que se lea como sigue:

23
24 “Sección 1.-Siempre que un obrero o empleado tuviere que reclamar de su patrono
25 cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de compensación por trabajo o
26 labor realizados para dicho patrono, o por compensación en caso de que dicho obrero o
27 empleado hubiere sido despedido de su empleo sin causa justificada, podrá comparecer **[a su**
28 **elección, ante la Sala del Tribunal de Distrito o del Tribunal Superior]** *ante el Juez*
29 *Municipal, cuando la reclamación no exceda de tres mil (3,000) dólares, sin incluir intereses,*
30 *costas y honorarios de abogado, y ante el Juez Superior, en los demás casos, [según sea el*
31 **caso]** del lugar en que se realizó el trabajo o en que resida el obrero o empleado en la fecha de
32 la reclamación y formular contra el patrono una querrela **[que extenderá o llevará, según**
33 **fuere el caso, el juez o]** *que podrá ser presentada por derecho propio, mediante abogado o*
34 *por el secretario del tribunal, en la cual se expresarán por el obrero o empleado los hechos en*
35 *que se funda la reclamación.*

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

43 Podrán acumularse en una misma querrela las reclamaciones de todos los obreros y
44 empleados de un mismo patrono que hubieren dejado de percibir sus derechos, beneficios o
45 salarios devengados en una obra común; Disponiéndose, que la presentación de una querrela
46 por uno o más obreros o empleados, o por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en

1 representación de ellos, no impedirá la radicación de otras acciones por o en representación
2 de otros obreros o empleados.

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

12

13 Sección 67.- Se enmienda la Sección 2 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
14 según enmendada, para que se lea como sigue:

15

16 "Sección 3.- El secretario del tribunal notificará a la parte querellada con copia de la
17 querella, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito, con constancia de haber
18 servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a ésta si hubiere comparecido por
19 derecho propio, dentro de **[diez (10)] veinte (20)** días después de la notificación, **[si esta se**
20 **hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en**
21 **los demás casos,]** y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su
22 contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. Solamente a moción de la
23 parte querellada, la cual deberá notificarse al abogado de la parte querellante o a ésta si
24 compareciere por derecho propio, en que se expongan detalladamente **[bajo juramento]** los
25 motivos que para ello tuviere la parte querellada *o su representante legal*, podrá el Juez, si de la
26 faz de la moción encontrara causa justificada, prorrogar el término para contestar. *En tales*
27 *situaciones la prórroga no podrá exceder el término de veinte (20) días. En todo otro caso el*
28 *Juez deberá imponerle una sanción económica a la querellada o su representante legal que no*
29 *excederá de quinientos dólares por haber incurrido en demora en los procedimientos. [En*
30 **ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esa prórroga]."**

31

32 Sección 68.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
33 según enmendada, para que se lea como sigue:

34

35 "Sección 4.-Si el querellado radicara su contestación a la querella en la forma y en el
36 término dispuesto en la Sección 3, el juicio se celebrará sin sujeción a calendario a instancias
37 del querellante, previa notificación al querellado.

38

39 Si el querellado no radicara su contestación a la querella en la forma y en el término
40 dispuestos en la Sección 3, el Juez dictará sentencia contra el querellado, a instancias del
41 querellante, concediendo el remedio solicitado. En este caso dicha sentencia será final y de la
42 misma no podrá apelarse; Disponiéndose, sin embargo, que el querellado podrá acudir *del*
43 *Tribunal de Primera Instancia [de Distrito al Tribunal Superior correspondiente, o del*
44 **Tribunal Superior en que se haya originado la reclamación al Tribunal Supremo,**
45 **dentro de los diez (10) días]** *al Tribunal de Circuito de Apelaciones, mediante petición de*
46 *certiorari, dentro de los treinta (30) días* siguientes a la notificación de la sentencia para que
se revisen los procedimientos."

1
2 Sección 69.- Se enmienda la Sección 6 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
3 según enmendada, para que se lea como sigue:

4
5 “Sección 6.-Si ninguna de las partes compareciere al acto del juicio, el tribunal
6 pospondrá la vista del caso; si compareciere sólo el querellado, a instancias de éste, el
7 tribunal desestimaré la reclamación, pero si sólo compareciere el querellante, el tribunal a
8 instancias del querellante dictará sentencia contra el querellado concediendo el remedio
9 solicitado. En uno u otro caso, la sentencia será final y de la misma no podrá apelarse;
10 Disponiéndose, sin embargo, que la parte perjudicada podrá acudir del Tribunal **[de Distrito]**
11 *de Primera Instancia* al Tribunal **[Superior correspondiente, o del Tribunal Superior en**
12 **que se haya originado la reclamación al Tribunal Supremo]** *de Circuito de Apelaciones*
13 dentro de los **[diez 10] treinta (30)** días siguientes a la notificación de la sentencia, para que
14 se revisen los procedimientos *mediante petición de certiorari.*”

15
16 Artículo 70.- Se enmienda la Sección 10 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
17 según enmendada, para que se lea como sigue:

18 “Sección 10.-Cuando **[el caso se originase en el Tribunal de Distrito]** *se dictare*
19 *sentencia por el Tribunal de Primera Instancia*, cualquiera de las partes que se creyere
20 perjudicada por la sentencia podrá interponer recurso de apelación para ante el Tribunal
21 **[Superior]** *de Circuito de Apelaciones.*

22 La apelación quedará formalizada presentando **[al secretario del Tribunal de**
23 **Distrito, dentro de los diez (10)]** *escrito de apelación ante el Tribunal de Circuito de*
24 *Apelaciones dentro de los treinta (30) días de notificada la sentencia, [un escrito en el que se*
25 **manifieste la intención de apelar,]** y entregando copia de dicho escrito a la parte contraria o
26 a su apoderado o abogado.

27 La apelación se tramitará conforme al procedimiento **[ordinario para las**
28 **apelaciones del Tribunal de Distrito al Tribunal Superior]** *que se disponga mediante*
29 *reglamento para las apelaciones ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones*”.

30
31 Sección 71.- Se enmienda la Sección 11 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
32 según enmendada, para que se lea como sigue:

33
34 “Sección 11.-Cuando el apelante fuere el querellado y el Tribunal **[Superior]** *de*
35 *Circuito de Apelaciones* quedare convencido de que dicha apelación fue interpuesta
36 únicamente con el propósito de demorar el cumplimiento de la sentencia, tendrá facultad, al
37 resolver ésta, para **[condenar a dicho querellado a pagar al querellante, por concepto de**
38 **indemnización o castigo, una suma que no exceda de cien (100) dólares]** *imponer el pago*
39 *de costas, gastos y honorarios de abogado, conforme a las disposiciones aplicables de las*
40 *Reglas de Procedimiento Civil.*”

41
42 Sección 72.- Se enmienda la Sección 12 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
43 según enmendada, para que se lea como sigue:

44

1 “Sección 12.-Las sentencias dictadas [**en primera instancia por el Tribunal**
2 **Superior]** *por el Tribunal de Primera Instancia* podrán ser apeladas [**o revisadas]** [**por el]** *al*
3 **Tribunal [Supremo] de Circuito de Apelaciones** conforme al procedimiento ordinario”.

4
5 Sección 73.- Se enmienda la Sección 13 de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961,
6 según enmendada, para que se lea como sigue:

7
8 “Sección 13.-En ningún caso se dará más de una apelación. Las sentencias dictadas
9 por el Tribunal [**Superior]** *de Circuito de Apelaciones* en grado de apelación podrán revisarse
10 por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, a su discreción, mediante certiorari.”

11 12 **Capítulo VIII. Salvedad y Fecha de Vigencia**

13
14 Sección 74.- Todo empleado activo cubierto por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
15 1976, según enmendada, a la fecha de aprobarse esta ley mantendrá el derecho a la cuantía de
16 la indemnización por despido injustificado provisto antes de la fecha de efectividad de esta
17 ley hasta una indemnización máxima equivalente a un año de salario.

18
19 Sección 75.- Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación,
20 disponiéndose que el derecho de reinstalación en el empleo bajo la Ley Núm. 45 de 18 de
21 abril de 1935, según enmendada y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según
22 enmendada, por inhabilidades para trabajar comenzadas antes de la fecha de vigencia de esta
23 Ley se regirá por las normas aplicables antes de la vigencia de esta ley.

24
25 Sección 76. – En caso de que cualquier artículo, sección, parte, párrafo, inciso, norma
26 o disposición de esta Ley sea declarada nula, inválida o inconstitucional el resto de las
27 disposiciones y partes que no lo sean permanecerán en vigencia y serán aplicadas hasta donde
28 sea posible. Si su aplicación a cualquier persona o circunstancias fuese declarada nula, su
29 nulidad no afectará otras disposiciones de la ley que puedan mantenerse en vigor sin recurrir
30 a la disposición anulada.

31
32 Sección 77.- Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.