

(P. de la C. 1244)

LEY

Para enmendar los Artículos 2.12, 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017, mejor conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar los Artículos 4, 8, 10, 11 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1 y 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los incisos (a), (k) y (q) del Artículo 4, el inciso (b) del Artículo 3, así como el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los incisos (a) y (b) del Artículo 1, los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2, los Artículos 3, 5, 7 y 8, los incisos (a) y (b) del Artículo 11 y el Artículo 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; y enmendar el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer protecciones contra el despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, las protecciones reconocidas a la clase trabajadora, el sector más vulnerable dentro de la relación patrono-empleado(a). Específicamente, este mandato establece que: “[s]e reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de lo que se disponga por ley.”. De igual forma, la Carta Magna valida el derecho de los empleados y empleadas privados(as) y los empleados y empleadas públicos(as) adscritos(as) a las agencias e instrumentalidades que funcionen como empresas o negocios privados, a organizarse y negociar colectivamente, ejercer su derecho a la huelga y utilizar otras actividades legales concertadas para alcanzar mejores condiciones de empleo. En este contexto, la propia Constitución reconoce la facultad de esta Asamblea Legislativa de ampliar estas garantías basado en su autoridad para “aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del Pueblo”, dado a que los derechos enumerados en la Constitución

no deben ser interpretados restrictivamente ni supondrán la exclusión de otras protecciones.

Globalmente, las luchas de los trabajadores y trabajadoras lograron el reconocimiento de importantes derechos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por prácticamente todos los gobiernos del mundo en 1948. Dicha Declaración establece que toda persona tiene “derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Artículo 23); a “igual salario por trabajo igual” y a “una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Artículo 23); a “un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (Artículo 25); “al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Artículo 24); a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten (Artículo 27). Reconoce igualmente que toda persona tiene “derecho fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Artículo 23).

Sin embargo, la pasada Asamblea Legislativa adoptó una nueva política pública tras la aprobación de la Ley 4-2017, denominada como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. En su Exposición de Motivos estableció que la nueva estructura legal instaurada pretendió “*crear una política clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas*”. La fórmula para convertir a Puerto Rico en “una jurisdicción más atractiva” se centró exclusivamente en persuadir a los patronos a crear más empleos, dentro de una estructura reducida de derechos, protecciones y beneficios marginales.

Precisamente, esta Ley utilizó el Índice de Competitividad *Global del World Economic Forum*, para justificar su aprobación, un estudio estructurado conforme a la percepción de los empresarios consultados. Esta publicación establece que “*las regulaciones laborales restrictivas*” forman parte de los principales impedimentos para convertir a Puerto Rico en una jurisdicción más atractiva para la inversión. Además, señalaron “*la burocracia gubernamental ineficiente*”, “*las regulaciones fiscales (impuestos)*”, “*las tasas de los impuestos*” y “*el acceso a la financiación*”. El doctor Morales Cortés explica que:

“En tiempos de crisis económica las reformas laborales han probado ser de carácter regresivo. Las medidas de austeridad precarizan las condiciones y términos de empleo de la clase trabajadora. Dichas prácticas constituyen formas de violencia institucional y generan una mayor desigualdad, inequidad e injusticia. Un marco jurídico regresivo tiende a afectar adversamente: la calidad de vida y el bienestar, la retención de la fuerza de trabajo, la desmotivación y la generación de dificultades asociadas al desempeño laboral y organizacional... en Puerto Rico no todas las personas tienen acceso al trabajo y mucho menos a un trabajo decente. La libre selección del trabajo ocurre en un contexto de limitada oferta de empleos y altas tasas de emigración ante una escasa compensación.”¹

Por ejemplo, una de las principales protecciones reconocidas a la clase obrera corresponde a la existencia de un periodo probatorio, donde el patrono determina la idoneidad del empleado o empleada para ejercer determinadas funciones. De esta forma, el empleado o empleada asume sus nuevas responsabilidades e inicia un periodo de evaluación, en preparación para obtener certeza sobre su permanencia en la empresa. En palabras del Tribunal Supremo de Puerto Rico:

“La legislación laboral vigente en Puerto Rico permite que un patrono contrate a una persona como empleado regular pero sujeto al cumplimiento de un periodo probatorio que le permita al patrono evaluar el trabajo de dicha persona. De esta manera, si durante el periodo probatorio la persona contratada no se desempeña satisfactoriamente, al finalizar el mismo, el patrono puede prescindir de sus servicios sin tener que indemnizarle. Incluso, durante el transcurso del periodo probatorio, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo si el empleado incumple con sus labores... Si, cuando venza el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.”²

Anterior a esta revisión, el término máximo aplicable para un periodo probatorio podía extenderse por un máximo de tres (3) meses. Sin embargo, este estatuto permitía una extensión por un periodo de seis (6) meses para casos excepcionales, cuando mediara una autorización por escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La reforma realizada elevó este periodo a nueve (9) meses.

Otro de los cambios más trascendentales correspondió a la normativa aplicable para acumular licencias por vacaciones y enfermedad. La estructura legal anterior,

¹ Dr. Morales Cortés, Comentario a la Reforma Laboral 2017, *Políticas Laborales Regresivas: Un atentado a la Calidad de Vida y al Bienestar de los Trabajadores*, pág. 115.

² *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 D.P.R. 937, pág. 30 (2011).

codificada en el Artículo 6 de la Ley 180-1988, según enmendada, establecía que estos(as) trabajadores y trabajadoras acumularían vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Solamente se requería que el empleado o empleada trabajara un mínimo de ciento quince (115) horas en el mes.

La nueva estructura, elevó el mínimo de horas requeridas a ciento treinta (130) en el mes. Además, impuso una nueva estructura para poder acumular licencias por vacaciones, conforme a la siguiente secuencia:

1. Medio día al mes durante el primer año de servicio.
2. Tres cuartos de un día al mes después de cumplir un año de servicio hasta alcanzar cinco años.
3. Un día al mes después de cumplir cinco años de servicio hasta alcanzar quince años.
4. Un día y un cuarto después de cumplir más de 15 años de servicio.

Por lo tanto, al presente, el empleado o empleada cobijado(a) por esta reforma laboral debe permanecer quince (15) años en su empleo para poder acumular la misma cantidad de días al mes aplicables a la estructura legal derogada.

De igual forma, la Ley 4, *supra*, redujo los términos prescriptivos para que los(as) trabajadores(as) puedan reclamar cualquier incumplimiento relacionado con un contrato de empleo y eliminó del texto en la Ley para poder categorizar un despido como injustificado.

Esta Asamblea Legislativa se reafirma en una política pública que reconozca:

- (1) La necesidad fundamental del pueblo de Puerto Rico de alcanzar el máximo desarrollo de su producción a fin de establecer los niveles más altos de vida posibles para su población. Es la obligación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptar aquellas medidas que conduzcan al desarrollo máximo de esa producción y que eliminen la amenaza de que pueda sobrevenir el día en que por el crecimiento continuo de la población y la imposibilidad de mantener un aumento equivalente en la producción tenga el pueblo que confrontar una catástrofe irremediable; y es el propósito del Gobierno desarrollar y mantener tal producción mediante la comprensión y educación de todos los elementos que integran el pueblo respecto a la necesidad fundamental de elevar la producción hasta su máximo, y de distribuir esa producción tan equitativamente como sea posible.

- (2) Paz industrial, salarios adecuados, estables y seguros para los(as) empleados(as), así como la oferta ininterrumpida de artículos y servicios son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende de que las relaciones entre patronos y empleados(as) sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero(a)-patronales.
- (3) Eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando y estableciendo un proceso judicial adecuado, eficaz e imparcial que honre e implemente esa política.

Por lo tanto, la propuesta de esta Asamblea Legislativa revierte parte de los cambios en la reforma laboral de 2017, conforme a un plan de trabajo basado en dos áreas prioritarias: (1) restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a los empleados y empleadas pertenecientes a la empresa privada; y (2) reclamar que esta Asamblea Legislativa ejercite su poder investigativo, para indagar sobre las condiciones de empleo prevalecientes en Puerto Rico y proponga nuevas protecciones en beneficio de la clase obrera.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.12.- Interpretación: Disposiciones Ambiguas

De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada.

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

Sección 2.- Se enmienda el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.18.- Prescripción

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán a los tres (3) años,

contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo.”

Sección 3.- Se enmienda el Artículo 2.21 de la Ley 4-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.21.- Informes periódicos a la Asamblea Legislativa

El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a someter informes cada tres (3) meses a la Secretaría de ambos cuerpos que componen la Asamblea Legislativa con relación a la aplicación de esta Ley.”

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

“Artículo 4.- Son horas extra de trabajo:

(a) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario.

(b) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.

(c) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.

(d) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.

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

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

“Artículo 8.- Un empleado o empleada podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo.

La solicitud escrita del empleado o empleada tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio. En ningún caso se le requerirá a un empleado(a) el uso ni la inclusión de términos o conceptos específicos en la elaboración o presentación de cualquier solicitud al amparo de este Artículo. Cada patrono establecerá el procedimiento interno aplicable para documentar estas solicitudes.

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

En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del empleado o empleada. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos acordados entre el empleado o empleada y el patrono. Una denegatoria deberá contener las razones particulares para la decisión y cualquier alternativa específica a la solicitud presentada. En aquellos casos en los que la denegatoria se base en que el patrono no tiene disponible una alternativa para el cambio solicitado, así lo hará constar en su contestación. El patrono tratará con prioridad las peticiones por parte de jefes o jefas de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos o hijas menores de edad.

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

Sección 6.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 10.-

(...)

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado o empleada por razón de este negarse a aceptar un itinerario de trabajo

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

(...).”

Sección 7.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 11.- Horas de Trabajo – Fijación de aviso sobre horas de trabajo.

(...)

El patrono que requiera o permita a un empleado o empleada trabajar por un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado o empleada el tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. En el caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado o empleada, podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono, y sin la intervención del Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.

El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Disponiéndose, que podrá disfrutarse del periodo de tomar alimentos entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo mediante acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono.

Un patrono no podrá emplear a un empleado o empleada por un periodo de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado o empleada un segundo periodo de descanso para tomar alimentos. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de

descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado o empleada y exista un acuerdo escrito entre el empleado o empleada y el patrono.

Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado o empleada será de una (1) hora. A manera de excepción pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado o empleada. En el caso de *croupiers*, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado o empleada, sin que requiera aprobación del Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, las demás disposiciones de esta Sección serán de aplicación.

Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos serán válidas mientras tengan el consentimiento del empleado o empleada y su patrono. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.

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

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

Sección 8.- Se enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 14.- Horas de Trabajo - Reglamentación por el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.

El(La) Secretario(a) del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios para el mejor cumplimiento de esta Ley. Tales reglas y reglamentos deberán promulgarse en un término no mayor de noventa (90) días a partir de la aprobación de esta Ley.”

Sección 9.- Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 1.- Todo(a) empleado o empleada de cualquier establecimiento comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo. A los efectos de esta Ley se entenderá por día de descanso un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.”

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

“Sección 4.- Todo patrono que emplee o permita que un empleado o empleada trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley vendrá obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. No obstante, si el empleado o empleada que trabaja durante el día de descanso es estudiante, el patrono deberá pagarle un tipo salarial al doble del tipo convenido para las horas regulares. Para efectos de esta Sección, se considerará estudiante toda persona matriculada en un sistema de educación superior, educación universitaria o en cualquier educación de postgrado. No obstante, aquellos patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, podrán pagarle un tipo de salario igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. Disponiéndose que los empleados o empleadas con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los mismos.”

Sección 11.- Se enmiendan los incisos (a), (k) y (q) del Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lean como sigue:

“Artículo 4.- Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

- (a) Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los(as) enumerados en el Artículo 6 de esta Ley, que trabajen no menos de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas

al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día por mes. Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 6 de esta Ley que trabajen no menos de ciento quince (115) horas al mes tendrán derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) de día por cada mes, y a una acumulación mínima de licencia por enfermedad de un (1) día por mes.

No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados y empleadas no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima de los trabajadores y trabajadoras que trabajen no menos de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas al mes, será a razón de un cuarto (1/4) de día al mes para la licencia por vacaciones y medio (1/2) día por mes para la licencia por enfermedad. En el caso de los trabajadores y trabajadoras que laboren para estos patronos no menos de ciento quince (115) horas al mes, tendrán derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes, y a una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados y empleadas no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono exceda de quince (15) empleados y empleadas durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendario consecutivos.

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

- (b) ...
- (c) ...
- (d) ...
- (e) ...
- (f) ...
- (g) ...
- (h) ...

- (i) ...
- (j) ...
- (k) A solicitud escrita del empleado o empleada, el patrono podrá permitir la liquidación parcial o total de la licencia por vacaciones acumulada.
- (l) ...
- (m) ...
- (n) ...
- (o) ...
- (p) ...
- (q) Ningún patrono, supervisor(a) o representante de estos(as), podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los(as) empleados(as) en el proceso de evaluación de estos(as), si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad o la licencia especial por emergencia dispuesta en este Artículo, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias, tales como suspensiones o despidos. Esta disposición no limitará que un patrono pueda establecer programas de incentivos por asistencia a sus empleados(as) conforme a sus necesidades operacionales."

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

"Artículo 3.- Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.-

(a) ...

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

Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado o empleada, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo o una empleada nueva para que sus derechos laborales sean menores a los que disfrutaba con anterioridad a la aprobación de una ley posterior. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un (1) año o ambas penas a discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o empleada. En aquellos casos donde el(la) adjudicador(a) de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado o empleada podrá, a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).”

Sección 13.- Se enmienda el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 10.- Término Prescriptivo.

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

Las reclamaciones surgidas al amparo de esta Ley tendrán un término de prescripción de tres (3) años, contados a partir de la acción proscrita por las disposiciones del presente estatuto.

(b) ...

(c) ...

(d) ...

(e) ...”

Sección 14.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 1.- Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados(as) dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado o empleada que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores(as) de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000) devengados por el(la) empleado(a) o trabajador(a) dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo patrono que emplee doce (12) empleados(as) o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente concederá un bono equivalente al 3% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Para empleados(as) contratados(as) a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados(as) durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado(a) que haya trabajado por lo menos setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados(as) o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado(a) que haya trabajado por lo menos setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).

No obstante, aquellos patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, vendrá obligado a conceder el beneficio establecido en el párrafo anterior a cada empleado o empleada que haya trabajado novecientas (900) horas o más dentro del período arriba indicado.

El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 1 de octubre del año anterior hasta el

30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono. Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas.

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

Disponiéndose que, de existir ambigüedad en alguna disposición de este Artículo, se interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada.”

Sección 15.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

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

...”

Sección 16.- Se enmiendan los incisos (a) y (b) del Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Todo(a) empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado(a) en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los

quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

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

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este Artículo, el mero hecho de que un empleado o empleada preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta Ley, si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado *bona fide*. En estos casos los empleados y empleadas así afectados(as) se considerarán como si hubieren sido contratados(as) sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados(as) contratados(as) por un término cierto *bona fide* o para un proyecto u obra cierta *bona fide*, toda separación, terminación o cesantía de empleados(as) contratados(as) por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta Ley.

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

Sección 17.- Se enmiendan los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado o empleada de un establecimiento:

- (a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las

normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

- (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

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

Sección 18.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-

En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o empleadas de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos(as),

entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas despedidos(as) en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia razonablemente clara o evidente en favor de la capacidad, competencia, productividad, desempeño, eficiencia o historial de los(as) empleados(as) comparados, en cuyo caso el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios. Disponiéndose, que:

- (a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de esta Ley en empresas que tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que usual y regularmente los empleados o empleadas de una oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad de los empleados o empleadas dentro de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará tomando en cuenta únicamente los empleados o empleadas en la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de personal.
- (b) En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados o empleadas se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados o empleadas de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.”

Sección 19.- Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Sección 20.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarle en categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.”

Sección 21.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

Sección 22.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 8.-

El período probatorio será automático y no podrá exceder tres (3) meses, a no ser que medie una notificación escrita del patrono al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos. La notificación esbozará las razones por las cuales, a su juicio, la naturaleza del trabajo así lo requiere. Sometida la referida notificación, se entenderá que el período probatorio se ha extendido hasta un máximo adicional de tres (3) meses, para un total de seis (6) meses. Cuando los(as) empleados(as) estén unionados(as), la extensión del período probatorio podrá estipularse para que dicho período se extienda hasta un máximo de seis (6) meses, y podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesaria notificación alguna al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.

Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, o transcurrido el término probatorio automático establecido por esta Ley sin que se haya perfeccionado un contrato probatorio, el empleado o empleada continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado o empleada adquirirá todos los derechos de un empleado o empleada tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

El periodo probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados o empleadas que por ley tienen este derecho.

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

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

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

Sección 23.- Se enmiendan los incisos (a) y (b) del Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 11.-

(a) En toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado(a) a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de esta Ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, cuando se trate de que el empleado o empleada fue contratada por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado(a) a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato “*bona fide*” para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que dispone esta Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

Se considerará *bona fide* un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo del empleado o empleada o en el caso de empleados(as) contratados(as) por compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar,

de sustituir durante su ausencia a un empleado o empleada en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.

“Compañía de servicios temporeros de empleo” es toda persona u organización que se dedique a contratar empleados o empleadas para que por su intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente. “Compañía cliente” es toda persona u organización que solicite o contrate empleados o empleadas temporeros(as) por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo.

(b) En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado o empleada, y además, una cantidad para honorarios de abogado(a) que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.”

Sección 24.- Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 12.- Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo.”

Sección 25.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso –Presunciones.

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los Artículos precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

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

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

Sección 26.- Se enmienda el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según enmendada, conocida como “Ley de Licencia Especial para Empleados(as) con Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico”, para que lea como sigue:

“Artículo 2.- Definiciones

...

(c) Enfermedad Grave de Carácter Catastrófico: Se define como aquella enfermedad enumerada en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud, según esta sea enmendada, de tiempo en tiempo, la cual actualmente incluye las siguientes enfermedades graves: (1) Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA); (2) Tuberculosis; (3) Lepra; (4) Lupus; (5) Fibrosis Quística; (6) Cáncer; (7) Hemofilia; (8) Anemia Aplástica; (9) Artritis Reumatoide; (10) Autismo; (11) Post Trasplante de Órganos; (12) esclerodermia; (13) Esclerosis Múltiple; (14) Esclerosis Lateral Amiotrófica (ALS); y (15) Enfermedad Renal Crónica en los niveles 3, 4 y 5. Además, incluirá las condiciones de sangrado similares a la Hemofilia.”

Sección 27.- Separabilidad

Esta Ley se interpretará de acuerdo con la Constitución de Puerto Rico y la Constitución de los Estados Unidos de América. Si cualquier cláusula, párrafo,

subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la orden a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha orden quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

Sección 28.- Supremacía

Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

Sección 29.- Aplicabilidad y Vigencia

Esta Ley comenzará a regir a los treinta (30) días después de su aprobación. Sin embargo, se establece que aquellos patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, contarán con un período de noventa (90) días para implementar las disposiciones de esta Ley.