

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

5^{ta}. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1651

7 DE MARZO DE 2023

CÁMARA DE REPRESENTANTES
DE
PUERTO RICO
OFIC. DE ACTAS Y RÉCORDS

7 DE MARZO DE 2023 A 9:44AM
RADICADO ELECTRÓNICAMENTE

Presentada por las y los representantes *Torres García, Hernández Montañez, Varela Fernández, Méndez Silva, Matos García, Rivera Ruiz de Porras, Aponte Rosario, Cardona Quiles, Cortés Ramos, Cruz Burgos, Diaz Collazo, Feliciano Sánchez, Ferrer Santiago, Fourquet Cordero, Higgins Cuadrado, Martínez Soto, Ortiz González, Ortiz Lugo, Rivera Madera, Rivera Segarra, Rodríguez Negrón, Santa Rodríguez, Santiago Nieves y Soto Arroyo*

Referido a

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

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.

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, 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:

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

- (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:

- 1 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, según enmendada, para que
- 2 lea como sigue:
- 3 “Artículo 2.12. — Interpretación: Disposiciones Ambiguas

1 De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se
2 *interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada. [deberá*
3 **guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la**
4 **relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe,**
5 **los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas].**

6 Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas
7 establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve
8 la discreción para la interpretación de **[las mismas]** *sus políticas o reglas*, debe
9 reconocerse dicha reserva, *siempre [a menos que]* la interpretación sea *razonable, y*
10 *no arbitraria ni [o] caprichosa, o se disponga de otra manera en una ley especial."*

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

13 "Artículo 2.18 - Prescripción

14 Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que
15 surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán **[al año]** *a los tres (3) años,*
16 **[contado]** *contados* a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos
17 que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato
18 de empleo. **[No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de**
19 **esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior**
20 **aplicable]."**

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

1 “Artículo 2.21 – Informes periódicos a la Asamblea Legislativa

2 El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
3 vendrá obligado a someter informes cada **[doce (12)]** *tres (3)* meses a la Secretaría
4 de ambos cuerpos que componen la Asamblea Legislativa con relación a la
5 aplicación de esta Ley.

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

8 “Artículo 4. – Son horas extra de trabajo:

9 (a) Las horas que un empleado *o empleada* trabaja para su patrono en exceso de
10 ocho (8) horas durante cualquier día calendario. **[No obstante, el patrono podrá**
11 **notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y**
12 **cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días**
13 **previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos**
14 **consecutivos].**

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

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

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

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

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

7 “Artículo 8. – Un empleado *o empleada* podrá solicitar por escrito un
8 cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo.
9 La solicitud escrita del empleado *o empleada* tendrá que especificar el cambio
10 solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del
11 cambio. *En ningún caso se le requerirá a un empleado(a) el uso ni la inclusión de términos*
12 *o conceptos específicos en la elaboración o presentación de cualquier solicitud al amparo de*
13 *este Artículo. Cada patrono establecerá el procedimiento interno aplicable para documentar*
14 *estas solicitudes.*

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

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

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

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

18 "Artículo 10. —

19 (...)

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

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

15 ...”.

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

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

19 ...

20 El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo
21 de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso
22 para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo trabajado mediante

1 compensación extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. **[En aquellos**
2 **casos en que el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis**
3 **(6) horas, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado.]** *En el*
4 *caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del*
5 *empleado o empleada, podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado o*
6 *empleada y patrono, y sin la intervención del Secretario(a) del Trabajo y Recursos*
7 *Humanos.*

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

13 Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que
14 exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo
15 de descanso para tomar alimentos. **[, excepto que el total de horas trabajadas no**
16 **exceda doce (12) horas.]** En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda
17 doce (12) horas, el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser
18 obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos
19 fue tomado por el empleado *o empleada y exista un acuerdo escrito entre el empleado o*
20 *empleada y el patrono.*

21 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o
22 fuera de la jornada regular del empleado *o empleada será de una (1) hora. A manera*

1 *de excepción* pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30) minutos,
2 siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado *o*
3 *empleada*. En el caso de *croupiers*, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad
4 y aquellos otros autorizados por el Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos,
5 el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20)
6 minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado *o*
7 *empleada*, sin que requiera aprobación del Secretario(a). No obstante, las demás
8 disposiciones de **[este Artículo]** *esta Sección* serán de aplicación.

9 Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar
10 alimentos serán válidas **[indefinidamente y ninguna de las partes, sin el**
11 **consentimiento de la otra, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta**
12 **después de un (1) año de ser efectiva la estipulación.]** *mientras tengan el*
13 *consentimiento del empleado o empleada y su patrono*. Dichas estipulaciones
14 continuarán vigentes cuando un tercero adquiriera el negocio del patrono.

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

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

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

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

17 *Artículo 14.-Horas de Trabajo – Reglamentación por el(la) Secretario(a) del Trabajo*
18 *y Recursos Humanos.*

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

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

3 “Sección 1.- Todo empleado o *empleada* de cualquier establecimiento
4 comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo
5 aquéllos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e
6 instituciones caritativas, [**que no estuvieren sujetos a las disposiciones sobre el**
7 **cierre al público del Art. 553 del Código Penal de 1973**] tendrá derecho a un día
8 de descanso por cada seis (6) de trabajo. A los efectos de esta Ley se entenderá por
9 día de descanso un período de veinticuatro (24) horas consecutivas”.

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

12 “Sección 4. Todo patrono que emplee o permita que un empleado o *empleada*
13 trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a
14 pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual
15 al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares[.]. *No obstante, si el*
16 *empleado o empleada que trabaja durante el día de descanso es estudiante, el patrono deberá*
17 *pagarle un tipo salarial al doble del tipo convenido para las horas regulares. Para efectos de*
18 *esta Sección, se considerará estudiante toda persona matriculada en un sistema de*
19 *educación superior, educación universitaria y/o cualquier educación de postgrado. No*
20 *obstante, aquellos patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos*
21 *comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de*
22 *la Ley 62-2014, según enmendada, podrán pagarle un tipo de salario igual al tiempo y*

1 *medio del tipo convenido para las horas regulares. [disponiéndose] Disponiéndose que*
2 *los empleados o empleadas con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia*
3 *de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los mismos.*

4 Sección 11. Se enmienda el inciso (a), (k) y (q) del Artículo 4 de la Ley 180-1998, según
5 enmendada, para que lea como sigue:

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

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

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

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

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

7 (a) *Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los(as)*
8 *enumerados en el Artículos 6 de esta Ley, que trabajen no menos de veinte (20)*
9 *horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas al mes, acumularán*
10 *vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y licencia por enfermedad a razón de*
11 *medio (1/2) día por mes. Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto*
12 *Rico con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 6 de esta Ley que trabajen*
13 *no menos de ciento quince (115) horas al mes tendrán derecho a una acumulación*
14 *mínima de licencia para vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) de día por*
15 *cada mes, y a una acumulación mínima de licencia por enfermedad de un (1) día*
16 *por mes.*

17 *No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad*
18 *de empleados y empleadas no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima*
19 *de los trabajadores y trabajadoras que trabajen no menos de veinte (20) horas a la*
20 *semana, pero menos de ciento quince (115) horas al mes, será a razón de un cuarto*
21 *(1/4) de día al me un cuarto (1/4) de día al mes para la licencia por vacaciones y y*
22 *medio (1/2) día por mes para la licencia por enfermedad. En el caso de los*

1 *trabajadores y trabajadoras que laboren para estos patronos no menos de ciento*
2 *quince (115) horas al mes, tendrán derecho a una acumulación mínima de licencia*
3 *para vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes, y a una acumulación mínima*
4 *de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Esta excepción estará*
5 *disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados y empleadas no exceda*
6 *de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono*
7 *exceda de quince (15) empleados y empleadas durante más de veintiséis (26)*
8 *semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos.*

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

11 (b) ...

12 (c) ...

13 (d) ...

14 (e)...

15 (f) ...

16 (g) ...

17 (h) ...

18 (i) ...

19 (j) ...

20 (k) A solicitud escrita del empleado *o empleada*, el patrono podrá permitir la
21 liquidación parcial *o total* de la licencia por vacaciones acumulada [**y en**
22 **exceso de diez (10) días**].

1 (l) ...

2 (m) ...

3 (n) ...

4 (o) ...

5 (p) ...

6 (q) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar,
7 como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política
8 de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como
9 criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos,
10 si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual
11 trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad o la licencia
12 especial por emergencia dispuesta en este Artículo, cargadas correctamente
13 a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones
14 disciplinarias tales como suspensiones o despidos. *Esta disposición no*
15 *limitará que un patrono pueda establecer programas de incentivos por asistencia a*
16 *sus empleados conforme a sus necesidades operacionales."*

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

19 "Artículo 3. — Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores. —

20 (a) ...

21 (b) Aquel empleado *o empleada* que laboraba para un patrono antes de entrar en
22 vigor la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", que por ley tuviese

1 derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad
2 superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”,
3 continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios
4 que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación
5 mientras trabaje para el mismo patrono.

6 Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despidiera, destituya o suspenda
7 indefinidamente a un empleado *o empleada*, **[que trabaje para dicho patrono con**
8 **anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad**
9 **Laboral”]**, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un
10 empleado nuevo *o una empleada nueva* para que **[la acumulación por concepto de**
11 **licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido**
12 **mediante la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”]** *sus derechos*
13 *laborales sean menores a los que disfrutaba con anterioridad a la aprobación de una ley*
14 *posterior*. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave
15 y será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni
16 mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término no
17 menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción
18 del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma
19 igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado *o*
20 *empleada*. En aquellos casos donde el(*la*) adjudicador(*a*) de la controversia no pueda
21 determinar el monto del daño causado al empleado *o empleada*, podrá a su

1 discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000)
2 ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).”

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

5 “Artículo 10.- Término Prescriptivo.

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

16 Las reclamaciones **[salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba la**
17 **“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, quedarán sujetas al término de**
18 **prescripción previamente en vigor]** *surgidas al amparo de esta Ley tendrán un término*
19 *de prescripción de tres (3) años, contados a partir de la acción proscrita por las disposiciones*
20 *del presente estatuto.*

21 (b) ...

22 (c) ...

1 (d) ...

2 (e) ...”

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

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

17 Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de
18 Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte
19 (20) empleados durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce
20 (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de
21 septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada
22 empleado que haya trabajado por lo menos **[mil trescientos cincuenta (1,350]**

1 *setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al [dos*
2 **por ciento (2%)] tres por ciento (3%)** del total del salario devengado hasta la
3 cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee
4 veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del
5 periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año
6 hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, *vendrá obligado a conceder a*
7 *cada empleado que haya trabajado por lo menos [mil trescientas cincuenta (1,350]*
8 *setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al [dos] tres*
9 *por ciento (3%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares*
10 *(\$300.00)*

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

16 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá
17 el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas
18 dentro del periodo comprendido desde el **[30 de septiembre]** 1 de octubre del año
19 anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar
20 el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley,
21 se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los
22 servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades

1 de ese patrono. Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del
2 arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan
3 sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de
4 ganancias y pérdidas.

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

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

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

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

18 Queda asimismo autorizado(a) para solicitar y requerir de los patronos que
19 le suministren, bajo juramento [**si así se les requiere**], toda información a su
20 alcance en relación con los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas,
21 libros de contabilidad, listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios
22 en la posición financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra

1 información que considere necesaria, **[etc.,]** para la mejor administración de esta
2 Ley, y a esos efectos, el(*la*) Secretario(*a*) del Trabajo y Recursos Humanos podrá
3 preparar formularios en forma de planillas, que podrán ser obtenidos por los
4 patronos, a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y deberán
5 ser cumplimentados y radicados en las oficinas del Departamento del Trabajo y
6 Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el(*la*) Secretario(*a*).

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

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

1 de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente
2 al año económico del negocio. El estado de situación y de ganancias y pérdidas
3 aquí requerido podrá ser compilado o revisado por un contador público
4 autorizado *y deberá estar firmado y estampado con el sello del Colegio de Contadores*
5 *Públicos Autorizados adherido*. Lo anterior no se interpretará como una limitación a
6 las facultades del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en su
7 función fiscalizadora realice una intervención, a modo de auditoría, sobre
8 cualquier patrono que solicite la exención y corrobore la corrección de la
9 información provista.

10 ...”

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

13 Todo empleado **[que]** *o empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio*
14 *de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante*
15 *remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere*
16 *despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a*
17 *recibir de su patrono, **[por concepto de indemnización por despido lo siguiente]***
18 *además del sueldo que hubiere devengado:*

19 (a) **[Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto**
20 **de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio**
21 **aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las**
22 **partes hayan estipulado; y]** *El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de*

1 indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros quince (15) años de servicio; el
2 sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años
3 de servicio.

4 (b) **[Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada**
5 **año completo de servicio]** *Una indemnización progresiva adicional equivalente a una*
6 *(2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros quince*
7 *(15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego*
8 *de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año*
9 *de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20 *El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier pago*
21 *voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado o empleada por razón*
22 *del despido del empleado o empleada, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos,*

1 *independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente,*
2 *o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u*
3 *orden administrativa.*

4 Sección 17. Se enmiendan los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de
5 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

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

11 (a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o
12 desordenada.

13 (b) **[Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente,**
14 **ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye**
15 **incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono,**
16 **baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el**
17 **trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas**
18 **de los clientes del patrono]** *La actitud del empleado o la empleada de no rendir*
19 *su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación*
20 *de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el*
21 *establecimiento.*

1 (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y
2 reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del
3 establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya
4 suministrado oportunamente al empleado o empleada.

5 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. **[En**
6 **aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica,**
7 **sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones**
8 **de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado**
9 **despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este**
10 **Artículo.]**

11 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, **[así como los de estilo,**
12 **diseño]** o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el
13 establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

14 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en
15 el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que
16 prevalecen al ocurrir el despido [o con el propósito de aumentar la
17 competitividad o productividad del establecimiento].

18 No se considerará despido por justa causa *aquel que se hace por mero capricho*
19 *del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del*
20 *establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado o*
21 *empleada la colaboración o expresiones hechas por este o esta, relacionadas con el*
22 *negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo,*

1 judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter
2 difamatorio ni constituyan divulgación de información legal privilegiada según la
3 ley. En este último caso, el empleado o *empleada así despedido* tendrá derecho,
4 además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su
5 inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual
6 a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que
7 un tribunal ordene la reposición en el empleo.”

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

10 “Artículo 3.

11 En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las razones
12 indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará
13 obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o empleadas de
14 más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por
15 empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro de su
16 clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos(as),
17 entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas
18 despedidos(as) en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía
19 tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las
20 que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su despido y
21 dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de
22 antigüedad en la reposición[. **No obstante, al momento del despido como en la**

1 **nueva contratación, cuando exista una diferencia razonablemente clara o**
2 **evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia,**
3 **eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono**
4 **podrá seleccionar a base de dichos criterios.]** *excepto, y en ambas situaciones, en*
5 *aquellos casos en que haya una diferencia razonablemente clara o evidente en favor de la*
6 *capacidad, competencia, productividad, desempeño, eficiencia o historial de los empleados*
7 *comparados, en cuyo caso el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.*

8 *Disponiéndose, que:*

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

18 (b) *En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en las*
19 *cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados o empleadas se*
20 *trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades operan de forma*
21 *sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de personal, la antigüedad se*
22 *computará a base de todos los empleados o empleadas de la empresa, o sea, tomando*

1 *en consideración todas sus oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la*
2 *clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal.”*

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

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

7 “Artículo 5. – A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la
8 cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de
9 tres (3) meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios
10 estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono
11 dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar
12 imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en
13 categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

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

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

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

7 “Artículo 7. – La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por
8 cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base
9 del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado, durante cualquier
10 período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente
11 anterior al despido. *En los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e), (f)*
12 *del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará*
13 *como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los(as) obreros(as)*
14 *producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir*
15 *ganancias con sus empleados o empleadas. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o*
16 *derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo*
17 *1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”*

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

20 “Artículo 8.

21 **[Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales**
22 **bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del Departamento del**

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

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

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

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

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

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

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

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

3 “Artículo 11. – (a) **En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el**
4 **tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de**
5 **presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán**
6 **obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar**
7 **decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se**
8 **examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias**
9 **esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la**
10 **reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el**
11 **descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha**
12 **para celebrar la conferencia con antelación al juicio]**

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

1 *Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o para un*
2 *proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de*
3 *trabajo del empleado o empleada o en el caso de empleados(as) contratados(as) por*
4 *compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleos,*
5 *durante los primeros diez (10) días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y*
6 *así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado o empleada en el uso de*
7 *licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas*
8 *extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los*
9 *inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el*
10 *embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como*
11 *la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o*
12 *actividad particular de corta duración o duración cierta fija.*

13 *"Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u organización que*
14 *se dedique a contratar empleados o empleadas para que por su intermediación presten*
15 *servicios temporeros a una compañía cliente. "Compañía cliente" es toda persona u*
16 *organización que solicite o contrate empleados o empleadas temporeros(as) por*
17 *intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo.*

18 (b) En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia
19 con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada
20 la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones
21 suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para
22 creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término

1 improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la secretaría
2 del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría
3 derecho el empleado o empleada, y además, una cantidad para honorarios de
4 abogado(a) que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la
5 compensación [*o cien dólares (\$100), la que fuere mayor*]. El patrono demandado
6 podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades
7 o dicha fianza le serán devueltas al patrono, si se dictare sentencia final y firme en
8 su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el
9 tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes
10 suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el
11 tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.

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

14 “Artículo 12. – Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso
15 de **[un (1) año]** *tres (3) años* a partir de la fecha efectiva del despido mismo. **[Las**
16 **reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley**
17 **de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de**
18 **prescripción previamente en vigor.]”**

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

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

4 *Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos precedentes fue*
5 *cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa.*

6 *Esta presunción será de carácter controvertible.*

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

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

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

18 “Artículo 2.- Definiciones

19 ...

20 (c) Enfermedad Grave de Carácter Catastrófico: Se define como aquella
21 enfermedad enumerada en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros
22 de Salud, según ésta sea enmendada, de tiempo en tiempo, la cual actualmente

1 **[incluye]** *incluirá* las siguientes enfermedades graves: (1) Síndrome de
2 Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA); (2) Tuberculosis; (3) Lepra; (4) Lupus; (5)
3 Fibrosis Quística; (6) Cáncer; (7) Hemofilia; (8) Anemia Aplástica; (9) Artritis
4 Reumatoide; (10) Autismo; (11) Post Trasplante de Órganos; (12) esclerodermia;
5 (13) Esclerosis Múltiple; (14) Esclerosis Lateral Amiotrófica (ALS); y (15)
6 Enfermedad Renal Crónica en los niveles 3, 4 y 5. *Además, incluirá las condiciones de*
7 *sangrado similares a la Hemofilia."*

8 Sección 27. – Separabilidad

9 Esta Ley se interpretará de acuerdo con la Constitución de Puerto Rico y la Constitución
10 de los Estados Unidos de América. Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración,
11 palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo,
12 acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la orden a tal efecto
13 dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha
14 orden quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
15 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que
16 así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a
17 una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra,
18 artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de
19 esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o
20 sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta
21 Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

22 Sección 28. Supremacía

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

3 Sección 29.- Aplicabilidad y Vigencia

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