

[«english»](#)

Advertencia: Esta versión de la Ley 4-2017 se compila omitiendo las enmiendas de la [Ley 41-2022](#) la cual fue anulada por Decisión de la Jueza Laura T Swain emitida el 3 de marzo de 2023 en [In re: FOMB v. Pierluisi Urrutia, 17-BK3283-LTS \(Adv. Proc. 22-00063-LTS\)](#).

“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”

Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017

{ Ir a [Tabla de Contenido](#) }

[Enmiendas No Incorporadas:

[Ley Núm. 41 de 20 de junio de 2022](#) (anulada, por lo que esta compilación se retrotrae a la versión anterior)]

Para establecer la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de establecer normas aplicables al contrato de empleo; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7 y 8; derogar los Artículos 9 al 12; enmendar el primer párrafo del Artículo 13 y renumerarlo como Artículo 9; enmendar el segundo párrafo del Artículo 14 y renumerarlo como Artículo 10; enmendar el Artículo 15 y renumerarlo como Artículo 11; renumerar el Artículo 16 como Artículo 12; enmendar el Artículo 17 y renumerarlo como Artículo 13; enmendar el Artículo 18 y renumerarlo como Artículo 14; enmendar el Artículo 19 y renumerarlo como Artículo 15; enmendar el Artículo 20 y renumerarlo como Artículo 16 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#); enmendar las Secciones 4 y 5 de la [Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada](#), y derogar cualquier disposición en un decreto mandatorio que se refiera al pago de horas de trabajo u horas extras; derogar la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6; añadir un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6; añadir un inciso (c) al Artículo 8; enmendar el Artículo 12; derogar el Artículo 17 de la [Ley 180-1998, según enmendada](#); enmendar los Artículos 1, 2 y 7 de la [Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada](#); añadir un subinciso once (11) a la Sección 1031.01(b); enmendar las Secciones 1032.06(d)(3) y 1062.01(a)(1)(G) de la [Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico”](#); enmendar los Artículos 2, 3 y 9 de la [Ley 427-2000, según enmendada](#); enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(1); enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(2); añadir un subinciso (6) a la Sección 8(b) de la [Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada](#); enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12; añadir un Artículo 3A, renumerar el Artículo 14 como Artículo 15; y añadir un nuevo Artículo 14 a la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#); enmendar el Artículo 5-A de la [Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada](#); enmendar el Artículo 3(q) de la [Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada](#), establecer normas de aplicación uniforme a todas las leyes de discrimen y represalia en el empleo; enmendar el Artículo 3 de la [Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada](#), a los fines de crear un ambiente favorable para la creación y retención de oportunidades de empleo; mayor certeza en los

contratos y relaciones de empleo; permitir más flexibilidad en la contratación, retención, horarios y lugares de trabajo; establecer disposiciones referentes a los beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad y Bono de Navidad; conceder a los patronos pequeños más flexibilidad bajo algunas leyes de empleo; aumentar los beneficios de desempleo; promover la concesión voluntaria de beneficios marginales a los trabajadores; concederle mayores derechos a las madres lactantes; armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según datos provistos por el Departamento del Tesoro federal, Puerto Rico sufre una contracción económica de 14.6% en el Producto Estatal Bruto (PEB real) con una predicción de una contracción adicional de 3% para los próximos dos años. Por años, el Gobierno de Puerto Rico ha operado con un déficit estructural que ha sido financiado con emisiones de bonos y préstamos al Banco Gubernamental de Fomento. Hace más de un año que el Gobierno carece de liquidez y se han estado utilizando los reintegros, pagos de los contratistas, el dinero de los pensionados y prestamos intragubernamentales para sustituir las fuentes de liquidez.

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

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

Las políticas del pasado llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar el [*Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act of 2016*](#), conocido como “[*PROMESA*](#)”,

delegando en una Junta de Supervisión Fiscal (JSF) la facultad de trabajar con el Gobierno de Puerto Rico para sacarnos de la crisis por la que atravesamos. Es nuestro compromiso trabajar mano a mano con ella para echar a Puerto Rico hacia adelante. A esos efectos, el 20 de diciembre de 2016, la JSF ha solicitado como prioridades al Gobierno de Puerto Rico incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:

- o Restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, se debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social, reducir el costo energético, racionalizar y optimizar los impuestos y mejorar el proceso de permisos para promover la inversión.
- o Restructurar el Gobierno para obtener presupuestos balanceados mientras se mantienen los servicios esenciales para los puertorriqueños.
- o Restructurar el sistema de pensiones conforme a [PROMESA](#) y restablecer el acceso a los mercados capitales.

Tomando en consideración el abismo en el cual nos encontramos, es impostergable tomar decisiones que nos permitan salir cuanto antes de ese atolladero para poder encaminarnos hacia un futuro de estabilidad y de desarrollo. Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas. Algunos aspectos de nuestra legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos; crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos. Conforme al informe del Negociado de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo federal sobre salarios y empleos en Puerto Rico, para el tercer trimestre de 2015 (septiembre) la tasa de empleo en Puerto Rico disminuyó en -0.7% en comparación con el mismo trimestre de 2014, mientras que en Estados Unidos creció 1.9%. Esta distinción también se refleja en el salario promedio semanal en Puerto Rico que es de \$512.00 en contraste con el salario promedio semanal de Estados Unidos que es de \$974.00 para una diferencia de \$462.00. De hecho, el salario promedio semanal de todos los municipios de Puerto Rico es inferior al salario promedio semanal de Estados Unidos.

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

Esta dicotomía estadística sobre la situación laboral entre Puerto Rico y Estados Unidos también afecta la tasa de participación laboral. Para octubre de 2016 la tasa de participación laboral de Puerto Rico estaba en 39.8% mientras que para el mismo tiempo en Estados Unidos estaba en 62.8%. Esta realidad contrasta dramáticamente con la prevaleciente en el 1950, cuando la tasa de participación laboral de Puerto Rico era de 57.9% y la de Estados Unidos era de 60%. Véase [Compendio de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, Foro Gobierno y Empresa Privada: Socios para el Desarrollo Económico; Mesa Redonda # 10: Leyes Laborales y Competitividad](#), 24 de

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

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

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

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

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

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

Véase WEF’s Executive Opinion Survey (2014).

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

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

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

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

Al reclamo de una reforma laboral se han unido importantes economistas del patio, quienes han comentado sobre el impacto adverso de algunas de nuestras regulaciones laborales y han advertido sobre la necesidad de modificar nuestra legislación laboral. Así, por ejemplo, el Dr. Elías R. Gutiérrez señaló que “[e]l cuerpo de legislación laboral de Puerto Rico es inflexible, anacrónico y costoso. Es necesario proveer flexibilidad en la utilización del trabajo para dotar a las empresas de capacidad de reacción rápida a las demandas de la competencia. Es, por lo tanto, indispensable la pronta modernización de los estatutos laborales.” Véase Informe - Estado de Situación Industrial de Puerto Rico, marzo 1994 (rendido a la Asociación de Industriales de Puerto Rico). También destacó que “[l]a Legislación laboral requiere cambios profundos para despojar de rigidez al mercado laboral y potenciar puestos de trabajo a coste unitario competitivo.” Véase Ensayos En Torno A Nuestra Compleja Realidad (2009), págs. 276-277.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tenor con todo lo expresado, por medio de esta Ley, atendemos la aspiración de transformar nuestro sistema laboral con un espíritu colaborativo, sensible y de gran responsabilidad. Tenemos la obligación histórica de subsanar la crisis que nos aqueja para transformar nuestra economía, recuperar la estabilidad fiscal y darle prosperidad a nuestro Pueblo. Esto sin duda redundará en un mayor bienestar para todos los puertorriqueños. Para comenzar a caminar por este derrotero, se

requiere de un esfuerzo común de todos los sectores económicos de Puerto Rico, incluyendo al sector laboral. Como quedó evidenciado en la misiva enviada por la JSF, es necesario incorporar cambios contundentes a nuestra legislación laboral con el objetivo de hacer de nuestra jurisdicción una más competitiva.

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

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

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

Esta Ley crea el derecho para que el empleado pueda solicitar condiciones de trabajo flexibles tanto en horarios como lugares y requiere que el patrono considere dichas solicitudes y fundamente su decisión. Además, el patrono deberá tratar con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Otro beneficio que esta Ley otorga es que le da la oportunidad al empleado que se tiene que ausentar un día por razones personales de reponer las horas no trabajadas dentro de la semana. Esta Ley también reconoce las consecuencias de imponer a los pequeños y medianos empresarios todas las cargas y requisitos aplicables a las empresas de mayor tamaño. Por ello, se adoptan normas que conceden más flexibilidad al pequeño empresario con respecto a algunas leyes laborales. Esta Asamblea Legislativa se une al esfuerzo de apoyar a pequeños y medianos negocios, a tono con las recientes recomendaciones que hizo el Task Force Congressional sobre Desarrollo Económico de Puerto Rico al Congreso de los Estados Unidos, para apoyar a este grupo importante de la economía local.

Con el objetivo de incentivar la creación de nuevos empleos, se permite establecer para empleados nuevos unas tasas de acumulación de licencia por vacaciones menores a las existentes.

Esta tasa de acumulación irá incrementando progresivamente con los años de servicio del empleado hasta llegar a lo que hay actualmente, que son 15 días anuales. Además, no se afectan las tasas de acumulación de beneficios para empleados actuales.

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

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

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

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

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

Se provee una nueva fórmula para computar la indemnización bajo la Ley Núm. 80, supra, y se establece una indemnización máxima equivalente a nueve (9) meses de sueldo. Se exime del pago de contribuciones sobre ingresos cualquier pago concedido a un empleado por concepto de la terminación de su empleo, hasta la cantidad equivalente a la indemnización de la Ley Núm. 80

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

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

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

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

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

Al presente, en Puerto Rico, las madres que trabajan jornadas a tiempo parcial, aunque son cobijadas bajo el FLSA, no tienen todos los beneficios otorgados por la Ley 427, supra. La

situación llama la atención tomando en cuenta que muchos de los empleos disponibles en la actualidad son de jornada a tiempo parcial, contrario a como era en tiempos pasados. Debemos recordar que el proceso de extracción de leche es uno biológico y a una madre se le hace difícil el controlarlo. El pasar varias horas sin hacerlo puede causar dolores a la madre, además de afectar la producción de leche materna.

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

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

En cuanto a las características de higiene, seguridad y privacidad que debe tener el lugar designado para la madre lactante, esta medida atempera la Ley Núm. 427 a la jurisprudencia de nuestro Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre el asunto. Recientemente en *Sica v Bahía Beach Resort*, 2016 T.S.P.R. 11, nuestro Tribunal Supremo determinó que a pesar de que la Ley 427-2000 no detallaba de manera taxativa las condiciones o características específicas del lugar que un patrono está obligado a habilitar para el proceso de extracción de leche materna, al llevar a cabo un análisis comparativo de estatutos análogos aprobados posteriormente, con un lenguaje más específico, no puede llevar a otra determinación que no sea concluir que cuando el Artículo 3 de la Ley 427-2000, supra, aludía a “lugar habilitado” se refiere a un lugar que como mínimo fuese: privado, seguro e higiénico. De igual manera, en un sinnúmero de ocasiones, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres había reiterado esta norma en casos que se han llevado administrativamente contra distintos patronos. Con estas enmiendas queda claro para todo patrono que el lugar que designe tiene que cumplir con esas características.

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

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

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

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

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

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Capítulo I. — Título y Aplicación Prospectiva de esta Ley

Artículo 1.1. — (29 L.P.R.A. § 121)

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

Artículo 1.2. — (29 L.P.R.A. § 121a)

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

Capítulo II. — Contrato de Empleo

Artículo 2.1. — Contrato de Empleo (29 L.P.R.A. § 122)

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

Artículo 2.2. — Exclusiones (29 L.P.R.A. § 122a)

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

Artículo 2.3. — Presunciones: Contratista Independiente (29 L.P.R.A. § 122b)

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

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

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (*common law test*), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (*economic reality test*), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba.

Artículo 2.4. — (29 L.P.R.A. § 122c)

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

Artículo 2.5. — **Idioma de los Contratos** (29 L.P.R.A. § 122d)

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

Artículo 2.6. — **Documentos y Firmas Electrónicas** (29 L.P.R.A. § 122e)

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

Artículo 2.7. — **Capacidad para Contratar** (29 L.P.R.A. § 122f)

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

Artículo 2.8. — **Voluntad de las Partes para Contratar** (29 L.P.R.A. § 122g)

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

Artículo 2.9. — **Transacciones: Contratos Nulos** (29 L.P.R.A. § 122h)

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

Artículo 2.10. — **Consentimiento** (29 L.P.R.A. § 122i)

El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que

según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial.

Artículo 2.11. — Ley Entre las Partes (29 L.P.R.A. § 122j)

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

Artículo 2.12. — Interpretación: Disposiciones Ambiguas (29 L.P.R.A. § 122k)

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

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

Artículo 2.13. — Regla de Hermenéutica (29 L.P.R.A. § 122l)

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

Artículo 2.14. — Derechos de los Empleados (29 L.P.R.A. § 122m)

El empleado tendrá los siguientes derechos:

- (a) No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley.
- (b) Protección contra riesgos para su salud o integridad física.
- (c) Protección a su privacidad, sujeto a los legítimos intereses del patrono a proteger su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo; o según se disponga por ley.
- (d) Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- (e) Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a los periodos de tiempo establecidos.
- (f) Al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- (g) Todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.

Artículo 2.15. — Deberes de los Empleados (29 L.P.R.A. § 122n)

El empleado tendrá los siguientes deberes básicos:

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

Artículo 2.16. — Extinción del Contrato de Empleo (29 L.P.R.A. § 122o)

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

- (a) mutuo acuerdo de las partes;
- (b) las causas consignadas en el contrato de empleo;
- (c) la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato;
- (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
- (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en una ley especial;
- (f) jubilación o retiro del empleado;
- (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario;
- (h) despido del empleado, o;
- (i) incumplimiento con normas de conducta.

Artículo 2.17. — Derecho Aplicable: Empleados de otra Jurisdicción (29 L.P.R.A. § 122p)

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

Artículo 2.18. — Prescripción (29 L.P.R.A. § 122q)

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

Artículo 2.19. — Derecho a participar en Servicio Religioso (29 L.P.R.A. § 122r)

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

Ningún patrono podrá penalizar, o, de cualquier manera, negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso. Toda infracción a las disposiciones de este Artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000). El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dispondrá por reglamento, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.

Artículo 2.20. — Mediación y Arbitraje (29 L.P.R.A. § 122s)

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

Artículo 2.21. — Informes periódicos a la Asamblea Legislativa (29 L.P.R.A. § 122t)

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

Capítulo III. — Lugar de Trabajo y Beneficios Flexibles.

Artículo 3.1. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 4 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.2. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada]

Artículo 3.3. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 6 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.4. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 7 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.5. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 8 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.6. — Se derogan los Artículos 9 al 12 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#).

Artículo 3.7. — Omitido. [Se enmienda el primer párrafo del Artículo 13 y se renumera dicho Artículo como Artículo 9 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.8. — Omitido. [Se enmienda el segundo párrafo del Artículo 14 y se renumera dicho Artículo como Artículo 10 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.9. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 15 y se renumera dicho Artículo como Artículo 11 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.10. — Se renumera el Artículo 16 como Artículo 12 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#).

Artículo 3.11. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 17 y se renumera dicho Artículo como Artículo 13 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.12. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 18 y se renumera dicho Artículo como Artículo 14 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.13. — Se renumera el Artículo 19 como Artículo 15 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#).

Artículo 3.14. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 20 y se renumera dicho Artículo como Artículo 16 de la [Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada](#)]

Artículo 3.15. — Omitido. [Se enmienda la Sección 4 de la [Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada](#)]

Artículo 3.16. — Omitido. [Se enmienda la Sección 5 de la [Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada](#)]

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

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

Artículo 3.18. — Omitido. [Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la [Ley 180-1998, según enmendada](#)]

Artículo 3.19. — Omitido. [Se enmienda el inciso (a) y se añade un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6 de la [Ley 180-1998, según enmendada](#)]

Artículo 3.20. — Omitido. [Se añade un inciso (c) al Artículo 8 de la [Ley 180-1998, según enmendada](#)]

Artículo 3.21. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 12 de la [Ley 180-1998, según enmendada](#)]

Artículo 3.22. — Se deroga el Artículo 17 de la [Ley 180-1998, según enmendada](#).

Artículo 3.23. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 1 de la [Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada](#)]

Artículo 3.24. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 2 de la [Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada](#)]

Artículo 3.25. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 7 de la [Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada](#)]

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

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

Artículo 3.28. — Omitido. [Se enmienda la Sección 1062.01(a) (1) (G) de la [Ley 1-2011, según enmendada](#)]

Artículo 3.29. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 2 de la [Ley 427-2000, según enmendada](#)]

Artículo 3.30. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 3 de la [Ley 427-2000, según enmendada](#)]

Artículo 3.31. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 9 de la [Ley 427-2000, según enmendada](#)]

Capítulo IV. — Flexiseguridad

Artículo 4.1. — Omitido. [Se enmienda el tercer párrafo del inciso (b)(1) y el tercer párrafo del inciso (b)(2) de la Sección 3 de la [Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada](#)]

Artículo 4.2. — Omitido. [Se añade un subinciso (6) al inciso (b) de la Sección 8 de la [Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada](#)]

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

Artículo 4.4. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 2 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.5. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 3 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.6. — Omitido. [Se añade un Artículo 3-A a la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.7. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 5 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.8. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 7 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.9. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 8 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.10. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 9 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.11. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 10 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.12. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 11 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.13. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 12 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.14. — Omitido. [Se añade un nuevo Artículo 14 a la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#)]

Artículo 4.15. — Se renumera el actual Artículo 14 como Artículo 15 de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#).

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

Artículo 5.1. — Omitido. [Se enmienda el Artículo 5-A de la [Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada](#)]

Artículo 5.2. — Omitido. [Se enmienda el inciso (q) de la Sección 3 de la [Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada](#)]

Capítulo VI. — Discrimen en el Empleo.

Artículo 6.1. — (29 L.P.R.A. § 123)

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

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

Artículo 6.2. — (29 L.P.R.A. § 123a)

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

Artículo 6.3. — **Omitido.** [Se enmienda la Artículo 3 de la [Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959](#)]

Capítulo VII. — Disposiciones Finales.

Artículo 7.1. — Salvedad. — (29 L.P.R.A. § 124)

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

Artículo 7.2. — Separabilidad. — Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en las que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Artículo 7.3. — Vigencia. — Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Tabla de Contenido

Capítulo I.	Título y Aplicación Prospectiva de esta Ley.....
Capítulo II.	Contrato de Empleo.....
Capítulo III.	Lugar de Trabajo y Beneficios Flexibles.....
Capítulo IV.	Flexiseguridad.....
Capítulo V.	Normas de Reserva de Empleo Por Razón de Incapacidad.....
Capítulo VI.	Discrimen en el Empleo.....
Capítulo VII.	Disposiciones Finales.....

Nota: Esta Tabla de Contenido no forma parte de la Ley 4-2017, se incluye aquí para la facilidad de los usuarios de este documento.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato ([mail: biblioteca OGP](mailto:biblioteca OGP)). En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ [Biblioteca Virtual](#) ⇒ [Leyes de Referencia—TRABAJO](#) .