

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

2^{da} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1030

12 DE OCTUBRE DE 2021

Presentado por la representante *Burgos Muñiz*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para añadir los nuevos artículos 2.18A, 2.18B y 2.18C a la Ley 4-2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de disponer que el término prescriptivo de toda acción derivada de un contrato de empleo, y de los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, quedará interrumpido y congelado por la mera presentación de una queja o solicitud de investigación ante el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; para crear en los libros del Departamento de Hacienda un fondo especial denominado “Fondo Especial para la Atención de Pleitos Laborales”, el cual será administrado por el Secretario del Trabajo; para disponer que en aquellas ocasiones donde el Secretario del Trabajo tenga que acudir al Tribunal de Primera Instancia a solicitarle que ponga en vigor y ordene el cabal cumplimiento de una determinación final y firme de la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA), se imponga a la parte querellada una penalidad especial del veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la reclamación; para disponer que dicha penalidad especial ingresará al “Fondo Especial para la Atención de Pleitos Laborales”; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Puerto Rico las reclamaciones laborales están revestidas de un alto interés público. Esto es razonable pues en cada reclamación laboral está en riesgo el sustento y los derechos de ciudadanos que día a día trabajan arduamente por el bien de sus familias y de la sociedad en general. Cónsono con el alto interés público que cobija a las

reclamaciones de los trabajadores, Puerto Rico cuenta una amplia legislación en materia de Derecho Laboral. Estas Leyes van dirigidas a proteger la estabilidad del empleo, los salarios, el descanso adecuado de los trabajadores, la justa compensación de las horas trabajadas fuera de la jornada regular de trabajo, entre otros asuntos.

De igual manera, basado en el alto interés público de las reclamaciones laborales, Puerto Rico cuenta con mecanismos diseñados para propiciar la resolución rápida de las controversias obrero-patronales. Uno de estos mecanismos existe hace casi seis (6) décadas. Se trata de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales". Esta Ley introdujo, en el Tribunal de Primera Instancia, un procedimiento judicial sumario para la atención de casos en los cuales un trabajador reclame salarios, derechos, beneficios o indemnización por despido injustificado. Bajo este procedimiento sumario, el patrono-querrellado cuenta con un término corto de días (10) o quince (15) días para contestar la reclamación, dependiendo de la jurisdicción donde se radique la querrela laboral. Además, el Tribunal está llamado a resolver los casos laborales radicados bajo la Ley 2-1961, supra, de una manera rápida evitando toda dilación innecesaria.

Por otra parte, los mecanismos para la resolución de reclamaciones laborales, no se circunscriben exclusivamente al ámbito judicial, sino que se extienden a las Agencias Administrativas. Es por esto que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene facultad legal para investigar, conciliar y adjudicar reclamaciones obrero-patronales, a través de varios de sus negociados y oficinas. Muchos trabajadores acuden al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a ventilar sus casos, en busca de los múltiples servicios gratuitos que este ofrece. Estos servicios incluyen la representación legal gratuita, a través de un abogado del Negociado de Asuntos Legales de dicha Agencia. Esta representación legal se extiende hasta el cobro de las Sentencias o Resoluciones Administrativas favorables al trabajador.

Los procesos ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos comienzan con la presentación, por parte del trabajador, de una solicitud de investigación o queja ante el Negociado de Normas del Trabajo de la Agencia. En virtud de la Sección 17 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico" el Negociado de Normas del Trabajo tiene la facultad de "conducir las investigaciones correspondientes cuando tuviere motivos para creer que en cualquier industria, negocio u ocupación o en el caso específico de cualquier obrero, se esté violando cualquiera de las leyes protectoras del trabajo en vigor o que se aprobaran en lo sucesivo". Los poderes investigativos otorgados por ley a este Negociado son amplios. En el ejercicio de estas facultades investigativas el Negociado de Normas del Trabajo tiene potestad para recibir testimonios, tomar juramentos, expedir citaciones requiriendo la comparecencia de testigos y la presentación de cualquier evidencia documental o de otra índole. Entre la evidencia que el Negociado puede requerir a los patronos se encuentran las nóminas,

libros de contabilidad, constancias de salarios u horas de labor y listas de pago. Una vez el Negociado de Normas del Trabajo realiza la investigación, este determina si el caso debe continuar su curso a las etapas de conciliación y adjudicación o si, por el contrario, el caso debe cerrarse sin necesidad acciones ulteriores. Si el Negociado de Normas del Trabajo determina que un caso debe continuar su curso, este remite una querrela a nombre del trabajador a la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Según establece la Sección 13 de la Ley Núm. 15, supra, una vez la Oficina de Mediación y Adjudicación recibe una querrela, esta deberá citar al trabajador-querellante y al patrono-querellado, a una sesión de conciliación a celebrarse dentro de los siguientes veinte (20) días del recibo de la querrela. De las partes no llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio durante la etapa de mediación y conciliación, se darán por concluidos dichos trámites y el caso pasará a la etapa adjudicativa. En esta etapa la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo tiene jurisdicción concurrente con el Tribunal de Primera Instancia. Es por esta razón que el trabajador tiene la opción de decidir que su caso sea adjudicado por un Juez Administrativo de la Oficina o que, por el contrario, sea adjudicado por el Tribunal de Primera Instancia bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2, supra. En ambos casos el trabajador tiene a su disposición la representación gratuita de un abogado del Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo.

Las reclamaciones laborales que pueden ser conciliadas y adjudicadas por la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos se encuentran enumeradas en la propia Sección 13 de la Ley Núm. 15, supra. Estas son las siguientes:

(1) Reclamaciones por violación al derecho de reinstalación del Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” en las cuales no se reclame indemnización por daños y perjuicios;

(2) Reclamaciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”;

(3) Reclamaciones sobre pago de salarios bajo la Ley Núm. 17 de 17 abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley de Pago de Salarios”;

(4) Reclamaciones bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa” en las cuales no se reclame indemnización de daños y perjuicios por otras causales adicionales y separadas al derecho de mesada;

(5) Reclamaciones sobre bono de navidad bajo la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada;

(6) Reclamaciones bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, sobre jornada de trabajo;

(7) Reclamaciones bajo la Sección 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 sobre licencia a madres obreras en casos en que no se reclame compensación o indemnización de daños, perjuicios o penalidades por otras causales adicionales o separadas que no sean la liquidación, pago o concesión de la licencia reclamada.

Los procesos de investigación, conciliación y adjudicación que ofrece el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos son de suma importancia. El trabajo investigativo del Negociado de Normas del Trabajo es una herramienta útil para los trabajadores-querellantes, pues el testimonio de los investigadores del Negociado puede ser utilizado en la etapa adjudicativa para sustentar las alegaciones de la reclamación. Por su parte, la Oficina de Mediación y Adjudicación, tanto en la etapa de conciliación como en la adjudicativa, contribuye a alivianar el flujo de casos laborales en el Tribunal de Primera Instancia. Finalmente, es de conocimiento general que los servicios ofrecidos por el Negociado de Asuntos Legales dotan a los trabajadores-querellantes de una representación legal de calidad y libre de costo. Como cuestión de hecho, según surge del portal cibernético del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el sesenta y cinco por ciento (65%) de las reclamaciones referidas al Negociado de Asuntos Legales para la representación legal de los trabajadores, son de menos de cinco mil dólares (\$5,000.00). La mayoría de estas reclamaciones no son costo efectivas para los abogados de la práctica privada. Por tal razón, sin la existencia del Negociado de Asuntos Legales miles de trabajadores puertorriqueños se quedarían desprovistos de representación legal en sus reclamaciones laborales.

Lamentablemente, la vital labor del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la resolución de controversias obrero-patronales se ha visto amenazada por el corto término prescriptivo de un (1) año que fue impuesto a las reclamaciones laborales mediante el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Antes de entrar en vigor la referida Ley, el término prescriptivo de las reclamaciones laborales era de tres (3) años. Este término era suficiente para que el trabajador presentara una solicitud de investigación o queja ante el Negociado de Normas del Trabajo, se realizara la investigación pertinente y se remitiera el caso a la Oficina de Mediación y Adjudicación para los trámites de conciliación y adjudicación. Sin embargo, el nuevo término prescriptivo de un (1) año es demasiado breve, al tener en cuenta que son cientos las reclamaciones que se presentan ante el Negociado de Normas del Trabajo. A esto se suma que cada investigación conlleva la visita de un investigador a los lugares de trabajo, la solicitud de documentos, la entrevista de testigos, la preparación de un informe, entre otras gestiones. Por esta razón los trabajadores que

acuden al Negociado de Normas del Trabajo en busca proteger sus derechos, corren el riesgo de que sus reclamaciones prescriban en la etapa investigativa. Después de todo, la mera presentación de una solicitud de investigación o queja ante el Negociado de Normas del Trabajo no interrumpe ni congela el término prescriptivo de la reclamación laboral. Una reclamación laboral prescrita, implica que el trabajador queda permanentemente impedido de poder reclamar sus derechos en un proceso adjudicativo, ya sea en la Oficina de Mediación y Adjudicación o en el Tribunal de Primera Instancia.

El hecho de que los procesos investigativos llevados a cabo por las Agencias Administrativas no interrumpen los términos prescriptivos de las reclamaciones, fue claramente establecido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso Alcides Díaz Santiago v. International Textiles Products of Puerto Rico; Tech Products of Puerto Rico, Inc., 195 D.P.R. 862 (2016). En dicho caso estuvo ante la consideración de nuestro más alto Foro Judicial, si una querrela por despido discriminatorio presentada en la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, interrumpió y congeló el término prescriptivo de la acción por despido injustificado bajo la Ley 80, supra, que el trabajador intentaba ejercer ante el Tribunal de Primera Instancia. El Tribunal resolvió que una reclamación ante la Unidad Anti-Discrimen, no tiene el efecto de congelar o suspender el término prescriptivo de una acción bajo la Ley 80, supra, pues el procedimiento ante dicha Unidad es uno puramente investigativo y conciliador. Según estableció el Tribunal Supremo, para que un procedimiento ante una Agencia Administrativa tenga el efecto de suspender o congelar un término prescriptivo, es necesario que el mismo guarde identidad de propósito con la acción judicial. Puesto que los procedimientos ante la Unidad Anti-Discrimen son investigativos y conciliadores, no existe identidad de propósito entre dichos procedimientos y las acciones judiciales.

El caso Alcides Díaz Santiago v. International Textiles Products of Puerto Rico; Tech Products of Puerto Rico, Inc., supra, es de aplicación a los procedimientos que se llevan a cabo en el Negociado de Normas del Trabajo. Dichos procedimientos son meramente investigativos y no guardan identidad de propósito con las acciones judiciales. Esto significa que, mientras un caso se encuentra bajo investigación en dicho Negociado, el término prescriptivo continúa en curso y el trabajador se expone a que la prescripción quede consumada, perdiendo su derecho a ejercer su causa de acción en un proceso adjudicativo. No es hasta que el caso llega a la etapa adjudicativa y se radica una querrela ante la Oficina de Mediación y Adjudicación o ante el Tribunal de Primera Instancia, que el término de la acción queda interrumpido y congelado.

Por eso, los trabajadores puertorriqueños sufren las consecuencias de la reducción del término prescriptivo de las reclamaciones laborales, introducido por la Ley 4, supra. Los trabajadores acuden al Negociado de Normas del Trabajo pensando que sus derechos quedan protegidos por la mera solicitud de investigación o queja. Sin embargo, estos desconocen que, de prolongarse la etapa investigativa, sus reclamaciones pueden perderse.

Ante esta situación, es necesario que esta Asamblea Legislativa tome acción en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a los efectos adversos de la prescripción. Por esta razón, la presente Ley establece la interrupción y congelación del término prescriptivo de toda acción derivada de un contrato de empleo, y de los beneficios que surgen en virtud de este, con la mera presentación de una queja o solicitud de investigación ante el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De esta manera los trabajadores pueden estar seguros de que sus reclamaciones laborales quedarán absolutamente protegidas durante la etapa investigativa.

Por otro lado, la presente Ley también atiende un problema que está muy presente en los procesos cuasi judiciales que se llevan a cabo en las Agencias Administrativas. Puesto que en nuestro sistema de derecho las Agencias Administrativas no cuentan con poderes coercitivos para hacer cumplir sus órdenes, muchos querellados deciden no pagar las cantidades dispuestas en las Resoluciones Administrativas hasta tanto la Agencia acude al Tribunal de Primera Instancia en busca de auxilio. Los procesos ventilados ante la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no están exentos de dicho problema. Muchos son los patronos que, a pesar de haber sido notificados de una Resolución Administrativa en su contra, que ordena el pago de cierta cantidad, deciden hacerse de la vista larga y no pagar. Consecuentemente el Secretario del Trabajo se ve obligado a acudir al Tribunal de Primera Instancia en representación del trabajador, y solicitar que se ponga en vigor la Resolución Administrativa y que se ordene al patrono-querellado cumplir cabalmente con sus disposiciones. En este procedimiento, el Tribunal de Primera Instancia tiene a su disposición todos los mecanismos coercitivos legales para lograr el cumplimiento del patrono, tales como el desacato, el embargo de bienes, entre otros. Sin embargo, este proceso judicial conlleva gastos adicionales de fondos público y el uso del tiempo de los abogados del Negociado de Asuntos Legales, tanto en la preparación de escritos y mociones como en la comparecencia a vistas ante el Tribunal; tiempo que podría ser utilizado en la atención de casos que aún se encuentran en etapa adjudicativa y requieren múltiples acciones antes de llegar a la etapa post sentencia.

En aras de atender la problemática antes esbozada, la presente Ley impone una penalidad especial del veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la reclamación al patrono-querellado, en aquellos casos en los cuales el Secretario del Trabajo se vea obligado a acudir al Tribunal de Primera Instancia para solicitar que se ponga en vigor y se ordene el cabal cumplimiento de una determinación final y firme de la Oficina de Mediación y Adjudicación. Además, se dispone que dicha penalidad especial será transferida a un fondo especial denominado "Fondo Especial para la Atención de Reclamaciones Laborales". Dicho fondo será administrado por el Secretario del Trabajo y utilizado para mejorar los servicios legales ofrecidos a los trabajadores que son representados por este ante el Tribunal de Primera Instancia o ante la Oficina de Mediación y Adjudicación.

El alto interés público que reviste las reclamaciones de índole laboral, hace necesaria la adopción de una legislación como la presente. En el contexto de las dificultades económicas y el desempleo rampante que se enfrenta en Puerto Rico, el derecho de los trabajadores no puede estar supeditado a términos prescriptivos cortos que pueden llevar al trabajador a la pérdida de su causa de acción. La presente legislación garantiza que las reclamaciones laborales tramitadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no se vean afectadas por los efectos de la prescripción extintiva, durante las importantes etapas de investigación y conciliación. Por otro lado, esta Ley incentiva el cumplimiento de los patronos con las determinaciones administrativas, a la vez que dota al Departamento del Trabajo de ingresos adicionales para prestar servicios legales de calidad y excelencia a la fuerza trabajadora de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se añade un nuevo Artículo 2.18A a la Ley 4-2017, según enmendada,
2 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que lea como sigue:

3 “Artículo 2.18A.- Interrupción del Término Prescriptivo mediante gestiones
4 realizadas en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

5 El término prescriptivo de toda acción derivada de un contrato de empleo, y de los
6 beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, quedará interrumpido y
7 congelado por la mera presentación de una queja o solicitud de investigación ante el
8 Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,
9 siempre y cuando concurran las siguientes condiciones:

10 (a) Que la queja o solicitud de investigación se presente de manera escrita;

11 (b) Que en la queja o solicitud de investigación se haga mención del nombre de la
12 persona natural o jurídica contra la cual se pretende ejercer la acción o hacer valer
13 el derecho. Para cumplir con esta condición no será necesario incluir, en la queja o
14 solicitud, el nombre exacto de dicha persona, sino que bastará con nombrarla de
15 tal manera que una persona de inteligencia promedio pueda identificarla.

1 (b) Que la queja o solicitud de investigación se presente de manera oportuna, antes
2 de la consumación de la prescripción;

3 (c) Que la queja o solicitud de investigación se presente por el titular del derecho
4 o acción; y

5 (d) Que la queja o solicitud de investigación contenga una relación sucinta, y en
6 lenguaje sencillo, de los hechos que dan lugar a la acción y de todos los derechos
7 que se pretendan reclamar. Para cumplir con esta condición, no será necesario
8 que se haga mención expresa de las disposiciones legales, reglamentarias o
9 jurisprudenciales que reconocen dichas acciones o derechos.

10 Una vez interrumpido y congelado el término prescriptivo, de la manera dispuesta en
11 el presente Artículo, este comenzará a transcurrir nuevamente en los siguientes en los
12 siguientes casos:

13 (a) Cuando el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y
14 Recursos Humanos de Puerto Rico, determine que no procede la continuación de
15 tramites ulteriores, por entender que la queja o solicitud de investigación carece
16 de méritos o que la acción que se pretende ejercer se encuentra prescrita, y así lo
17 haga constar por escrito;

18 (b) Cuando, en un trámite posterior de índole adjudicativo, el Tribunal General de
19 Justicia archive, sin perjuicio, una causa de acción en la cual se reclamen los
20 mismos derechos que fueron objeto de la queja o solicitud de investigación
21 presentada ante el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del
22 Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico; o

1 (c) Cuando, en un trámite posterior de índole adjudicativo, la Oficina de Mediación
2 y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto
3 Rico archive, sin perjuicio, una causa de acción en la cual se reclamen los
4 mismos derechos que fueron objeto de la queja o solicitud de investigación
5 presentada ante el Negociado de Normas del Trabajo de dicho Departamento.”

6 Artículo 2.- Se añade un nuevo Artículo 2.18B a la Ley 4-2017, según enmendada,
7 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que lea como sigue:

8 “Artículo 2.18B.- Fondo Especial para la Atención de Pleitos Laborales

9 Se crea en los libros del Departamento de Hacienda de Puerto Rico un fondo especial
10 denominado “Fondo Especial para la Atención de Pleitos Laborales”. Este será
11 administrado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y se
12 nutrirá de la Penalidad Especial dispuesta en el Artículo 2.18C de la presente Ley.

13 El “Fondo Especial para la Atención de Pleitos Laborales” será utilizado por el
14 Secretario del Trabajo para mejorar los servicios legales que se ofrecen a los trabajadores
15 que son representados por este en pleitos laborales ante el Tribunal General de Justicia o
16 ante la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos
17 Humanos de Puerto Rico. Los ingresos del Fondo Especial podrán ser utilizados para:

18 (a) La adquisición de los materiales y equipos necesarios para prestar servicios
19 legales de calidad a los trabajadores;

20 (b) Para sufragar el costo de emplazamientos personales o por edicto;

21 (c) Para sufragar el costo de las deposiciones y/o de cualesquiera otros mecanismos
22 de descubrimiento de prueba a ser utilizados por el trabajador reclamante; y

1 (d) Para la adquisición de cualesquiera otras propiedades o servicios necesarios para
2 garantizar la representación legal adecuada de los trabajadores.”

3 Artículo 3.- Se añade un nuevo Artículo 2.18C a la Ley 4-2017, según enmendada,
4 conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, para que lea como sigue:

5 “Artículo 2.18C.- Penalidad Especial

6 Cuando, de conformidad con la Sección 13 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931,
7 conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, el
8 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en representación de un
9 trabajador, acuda al Tribunal de Primera Instancia para solicitarle que ponga en vigor y
10 ordene el cabal cumplimiento de una determinación final y firme de la Oficina de
11 Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto
12 Rico (OMA), el Tribunal impondrá, a la parte querellada, una Penalidad Especial del
13 veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la reclamación. La imposición de dicha
14 penalidad no será discrecional. Todas las cantidades pagadas por concepto de la
15 Penalidad Especial dispuesta en el presente Artículo serán transferidas al “Fondo
16 Especial para la Atención de Pleitos Laborales” creado por el Artículo 2.18B de esta Ley.”

17 Artículo 4.- Separabilidad

18 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, disposición, sección, inciso o parte, de esta Ley
19 fuera anulada o declarada inconstitucional por un tribunal con jurisdicción y
20 competencia, la sentencia dictada a tal efecto no afectará, perjudicará, ni invalidará las
21 demás disposiciones de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la

1 cláusula, párrafo, artículo, disposición, sección, inciso o parte de esta Ley, que hubiere
2 sido anulada o declarada inconstitucional.

3 Artículo 5.- Vigencia

4 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación. Las
5 disposiciones del Artículo 1 de la presente Ley tendrán un efecto retroactivo. Por su parte,
6 las disposiciones de los Artículos 2 y 3 de la presente Ley tendrán un efecto prospectivo.