



NEGOCIADO DE NORMAS DE TRABAJO

GOBIERNO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

www.trabajo.pr.gov

LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE DESPIDO INJUSTIFICADO, 29 LPRA SEC. 185a, ET. SEQ.

• Indemnización por despido injustificado

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase y contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización o mesada, cuya cantidad dependerá del tiempo que hubiese trabajado para su patrono. Para aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, además del sueldo que hubiere devengado, el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización que se computará de la siguiente manera:

(a) el sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;

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

Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, además del sueldo que hubiere devengado, el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización que se computará de la siguiente manera:

(a) una indemnización equivalente a tres (3) meses de sueldo; (b) una indemnización equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio. En ningún caso la indemnización requerida por ley para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses. Además, se entenderá que para estos empleados, un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

Será nulo cualquier acuerdo en el cual el empleado renuncie a su derecho a recibir la indemnización por despido injustificado. Sin embargo, una vez surgida una reclamación, las partes podrán transigir la indemnización mediante un contrato de transacción válido.

Cuando medie justa causa para el despido, el trabajador no tendrá derecho a la compensación mencionada. En ese sentido, los despidos con justa causa son aquellos que no son motivados por razones legalmente prohibidas y que no sean producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

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

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa.

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

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

• Periodo probatorio

Todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, tendrá un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. Este periodo automático no se puede aumentar o extender. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo de prueba menor o la inexistencia del mismo. Además, nada impide que el patrono libere al empleado del periodo probatorio antes de que transcurra el término automático o pactado por las partes.

En el caso particular de los "Administradores", "Ejecutivos" o "Profesionales", comúnmente conocidos como empleados exentos, su periodo probatorio será de doce (12) meses.

Aquel empleado que sea despedido durante el periodo probatorio no será acreedor a la indemnización por despido sin justa causa que otorga la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

LEY NÚM. 230 DE 12 DE MAYO DE 1942, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE EMPLEO DE MENORES, 29 LPRA SEC. 431, ET. SEQ.

El empleo de menores de dieciocho (18) años de edad está reglamentado en Puerto Rico. Es necesario obtener un permiso para trabajar del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que determinará que la ocupación no afecte la asistencia del menor a la escuela y no sea perjudicial a su vida, salud o bienestar.

LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY PARA ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO EN PUERTO RICO

Establece la jornada regular de trabajo en Puerto Rico; el tipo de salario por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal y fija el periodo de tomar alimentos.

Administramos gran parte de la legislación protectora del trabajo y las disposiciones vigentes emitidas por la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y por el secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Para velar y garantizar el cumplimiento de esta legislación realizamos las siguientes actividades:

- Inspecciones en lugares de trabajo, que incluye expedientes y nóminas.
- Tramitar reclamaciones directas de empleados o que surjan de inspección.
- Atender quejas las cuales puedan ser confidenciales.
- Ofrecer orientación mediante conferencias y seminarios al público en general.
- Expide permisos, • Contesta consultas personales, escritas o por teléfono.

Resumen de algunas de las Leyes que administra el Negociado de Normas de Trabajo para la protección de los trabajadores.

• Derechos establecidos

(a) Ocho (8) horas constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico y cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. Si existe un itinerario de trabajo semanal alterno (flexi- time), patrono y empleado podrán acordar una jornada regular diaria que no exceda de diez (10) horas por día. Por otro lado, se considerará como jornada regular las horas que un empleado trabaje al amparo de un acuerdo de reposición de horas, siempre y cuando su jornada no exceda de doce (12) horas por día.

(b) Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) a la semana, serán compensadas como horas extra. Si existe un itinerario de trabajo semanal alterno, las horas trabajadas en exceso de diez (10) por día de trabajo serán compensadas como hora extra. En el caso de aquellos periodos trabajados en virtud de un acuerdo de reposición de horas, las horas que se trabajen en exceso de doce (12) horas por día, serán compensadas como hora extra.

(c) Una hora para tomar alimentos. Esta debe ser no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Si el empleado trabaja durante el periodo destinado para tomar sus alimentos, el patrono deberá compensar, a manera de penalidad, ese periodo como si fuera tiempo extra.

(d) Mediante acuerdo escrito entre el patrono y empleado se podrá reducir el periodo para tomar alimentos a treinta (30) minutos excepto para "croupiers", enfermeras y enfermeros y guardias de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En aquellos casos en los que la jornada de trabajo no exceda de (6) horas consecutivas, el periodo para tomar alimentos podrá ser obviado sin necesidad de tener que suscribir un acuerdo escrito.

• Creación y conservación de registros y nóminas

Todo patrono deberá mantener y conservar registros, ficheros, nóminas, lista de jornales o constancias que reflejen los nombres y direcciones de todos los trabajadores, las horas de labor rendidas por cada uno y los salarios pagados a los mismos. Estos archivos deberán conservarse por el patrono por un término no menor de tres (3) años y el patrono podrá usar cualquier método de almacenamiento, siempre y cuando se asegure la accesibilidad e integridad de la información.

• Transacción de reclamaciones

Toda transacción de reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 379 requiere la verificación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Será nula e inexistente toda transacción que no cuente con esta intervención.

Generalmente, toda transacción de una reclamación básica que no exceda cincuenta mil dólares (\$50,000) podrá verificarse por uno de los abogados del Negociado de Asuntos Legales. Aquellas transacciones sobre reclamaciones básicas que excedan de cincuenta mil dólares (\$50,000) requerirán la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

LEY NÚM. 289 DE 9 DE ABRIL DE 1946, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY PARA FIJAR UN DIA DE DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL, 29 LPRA SEC. 295, ET. SEQ.

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que establece en esta ley; vendrá obligado a pagarle las horas trabajadas durante dicho día a un tipo de salario igual al doble del tiempo convenido para las horas regulares a aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, el tipo de salario que deberá pagarse será el equivalente al tipo y medio del salario convenido por las partes.

LEY NÚM. 180 DE 27 DE JULIO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE SALARIO MÍNIMO, VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD DE PUERTO RICO, 29 LPRA SEC. 250, ET. SEQ.

Dispone que el salario mínimo federal aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la ley federal Ley de Normas Razonables de Trabajo. Los patronos no cubiertos por esa legislación pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento

(70%) del salario mínimo federal vigente o lo que establezca el decreto mandatorio, lo que sea mayor. Establece además las reglas de acumulación y disfrute de licencia de vacaciones y licencia por enfermedad.

La Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo aplica a: (a) Empresas con volumen de ventas de \$500,000.00 anuales o mayor.

(b) Se consideran cubiertos por la Ley, sin importar el volumen de ventas de la empresa aquellos empleados que estén en el comercio interestatal o en cualquier proceso u ocupación que este estrechamente relacionado.

(c) Empleados de servicio doméstico.

(d) Empleados de hospitales e instituciones de cuidado de niños, ancianos o pacientes de salud mental que pernecten en los predios de la institución.

(e) Empleados de instituciones educativas, ya sea de nivel preescolar, elemental, intermedia, superior, a universitario, con excepción de maestros y profesores.

Los empleados en Puerto Rico contratados antes del 26 de enero de 2017, acumularán licencia por enfermedad a razón de un día por mes trabajado y licencia de vacaciones a razón de (1) día y un cuarto (1¼) día por mes. Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, estos acumularán licencia de enfermedad a razón de un (1) día por mes trabajado y licencia de vacaciones de conformidad con el tiempo que trabaje para el mismo patrono. De esa forma, durante el primer año de servicio, el empleado acumulará medio (½) día de vacaciones por mes trabajado. Luego del primer año de trabajo y hasta cumplir cinco (5) años de servicio para el mismo patrono, la tasa de acumulación será de tres cuartos (¾) de día por mes trabajado. Posteriormente, después de cumplir cinco (5) años de servicio hasta cumplir quince (15) años laborando para el mismo patrono, la tasa de acumulación será de un (1) día de vacaciones por mes trabajado. Por último, una vez cumplidos quince (15) años de servicio al mismo patrono, la tasa de acumulación de licencia por vacaciones será de uno y un cuarto (1¼) de día por mes trabajado. Será requisito para la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad que todo empleado trabaje no menos de ciento treinta (130) horas al mes. Disponiéndose que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de acumulación de estos beneficios.

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

LEY NÚM. 17 DE 17 DE ABRIL DE 1931, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE PAGO DE SALARIOS, 29 LPRA SEC. 171, ET. SEQ.

Requiere el pago de salarios en moneda legal de los Estados Unidos de América en periodos no mayores de quince (15) días y puede realizarse a través de:

- Metálico
- Cheque
- Depósito directo
- Tarjeta de nómina
- Transferencia electrónica de fondos directamente a las cuentas de cheques o ahorros de los empleados. Restricciones en la forma de pago de depósito directo y transferencia electrónica:

(a) El empleado debe autorizarlo voluntariamente por escrito.

(b) Que el pago sea efectivo el mismo día de pago en el banco seleccionado por el empleado.

(c) Entrega del comprobante de depósito o transferencia al empleado con todas las deducciones autorizadas por ley.

(d) El costo del sistema es exclusivamente del patrono. Además, la legislación enumera las deducciones y retenciones que un patrono puede aplicar al salario del empleado no exento por mutuo acuerdo.

LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE BONO DE NAVIDAD PARA EMPLEADOS EN LA EMPRESA PRIVADA, 29 LPRA SEC. 501, ET. SEQ.

Establece el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada. Al amparo de esta ley, tiene derecho todo empleado, excepto las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, en las instituciones de fines caritativos, funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico, sus corporaciones públicas y municipios.

El periodo de cobertura comprende del 1 de octubre de cualquier año natural al 30 de septiembre del año natural subsiguiente. Aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, deberán haber trabajado un mínimo de setecientos (700) horas durante el periodo de cobertura para ser acreedor al bono de Navidad que otorga la Ley Núm. 148. En el caso particular de los trabajadores de muelles contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017, estos deberán haber laborado un mínimo de cien (100) horas durante el periodo de cobertura para ser acreedores a la bonificación navideña.

Todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, deberá haber trabajado un mínimo de mil trescientas cincuenta (1,350) horas durante el periodo de cobertura para ser acreedor a un bono de Navidad.

El bono que por disposición de ley deberá recibir un trabajador contratado antes del 26 de enero de 2017, será equivalente al seis por ciento (6%) del total del salarios, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), devengados por el empleado dentro del periodo de cobertura, siempre y cuando el patrono emplee dieciséis (16) empleados o más durante algún momento el periodo de cobertura. Un patrono que emplee quince (15) empleados o menos, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salarios, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo.

El bono que por disposición de ley deberá recibir todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, será equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un bono máximo de seiscientos dólares (\$600), si el patrono empleó veintidós (22) empleados o más durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura. Si el patrono empleó veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, vendrá obligado a conceder a cada empleado una compensación equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de trescientos dólares (\$300). Para estos empleados y solo durante el primer año de su empleo, el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) de lo dispuesto en la Ley Núm. 148.

El término para pagarlo es entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre. Si el pago del bono que por esta ley se establece no se efectúa en la forma y dentro del término ya indicado, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una suma igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como penalidad. El patrono podrá acreditar a su obligación de pagar el bono de Navidad cualquier otra compensación adicional voluntaria, que no forme parte de las condiciones salariales del empleado, pagada dentro del periodo de cobertura, siempre y cuando le haya notificado por escrito al empleado de su intención de hacerlo dentro del término de cinco (5) días laborables a partir de haber realizado el pago. Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en esta ley que lo exime de pagar el bono de Navidad en su totalidad, o en parte, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos no más tarde del 30 de noviembre de cada año una solicitud de exoneración. Esa solicitud deberá presentarse junto a un estado de situación y de ganancias y pérdidas del periodo de cobertura preparado conforme a las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico y sus respectivas notas, así como con el correspondiente informe compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293 de 15 de mayo de 1945, "Ley de Contabilidad Pública de 1945", según enmendada, que evidencie dicha situación económica. Además, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la solicitud de exoneración.

Este Reglamento define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" para efectos de la legislación laboral. Los empleados que se considera dentro de los referidos términos son empleados "exentos" para la legislación protectora del trabajo laboral. En general, la legislación laboral excluye a estos empleados de algunos beneficios, tales como: las disposiciones relativas a salario mínimo, la compensación extraordinaria por horas extras, acumulación de vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad y periodo de tomar alimentos. Esto quiere decir que los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono.

REGLAMENTO DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS NÚM. 7082 DE 18 DE ENERO DE 2006, CONOCIDO COMO REGLAMENTO NUM. 13 (QUINTA REVISION 2005)

Este Reglamento define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" para efectos de la legislación laboral. Los empleados que se considera dentro de los referidos términos son empleados "exentos" para la legislación protectora del trabajo laboral. En general, la legislación laboral excluye a estos empleados de algunos beneficios, tales como: las disposiciones relativas a salario mínimo, la compensación extraordinaria por horas extras, acumulación de vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad y periodo de tomar alimentos. Esto quiere decir que los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono.

OFICINA METRO

Edif. Nacional Plaza
Ave. Ponce de León #431, Piso 11
Hato Rey, PR 00918
[t] (787) 754-6071 • 754-5832
[f] (787) 763-5676

OFICINA ARECIBO

Centro Gubernamental #372, Ave.
José A. Cedeño Rodríguez – Edif. B -
Oficina 206, Arecibo, PR 00612
[t] (787) 878-1284 • 878-1162
[f] (787) 817-7472

OFICINA MAYAGÜEZ

Edif. Villa Capitán #2
Ave. Hostos 828, Suite 301, 3er. Piso
Mayagüez, PR 00680-1536
[t] (787) 832-4578 • 832-1506
[f] (787) 831-0235

OFICINA PONCE

Ave. Santiago de los Caballeros
Esq. Puerto Viejo Núm. 60
Ponce, PR 00716
[t] (787) 842-2037 • 842-7395
[f] (787) 844-4080

OFICINA HUMACAO

Centro de Gobierno, # 45 Cruz
Ortiz Stella Norte – Suite 6
Humacao, PR 00791-3751
[t] (787) 852-0242 • 852-0800
[f] (787) 285-2478