

LA LEGISLACIÓN LABORAL, TU NEGOCIO Y TÚ: UN PLAN DE ACCIÓN PARA ESTAR EN CUMPLIMIENTO CON LAS LEYES QUE APLICAN A TU OPERACIÓN

**Reynaldo A. Quintana Latorre
BAERGA & QUINTANA
787.753.7455
rquintana@bqlawoffices.com**

**Mariselis Rivera Ríos
ATRIAH, LLC.
215.983.5001
mrivera@atriah.com**

DESARROLLOS RECIENTES

- **Méndez Ruiz v. Techno Plastics Industries, Inc., 2025 TSPR 68**

El presente recurso nos brinda la oportunidad de precisar si un obrero que acude a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) tras desarrollar una condición de salud ocupacional; es reinstalado en su trabajo antes del vencimiento del término de reserva de empleo, y labora activamente para su patrono por varios años luego de esto, puede ser despedido bajo la alegación o “justificación” de que el término de reserva de empleo caducó cuando sufre una recaída o agravación de la condición que lo obliga a regresar a la CFSE para recibir tratamiento médico adicional. Por las razones que expondremos, contestamos que no.

- **Ley 164-2025**

Aumenta a doce (12) días la licencia sin paga para asambleístas municipales.

- **Jiménez Soto v. Carolina Catering, 2025 TSPR 3**

Establece un nuevo esquema probatorio en casos de discrimen y reconoce la aplicación de la doctrina del mismo actor en nuestra jurisdicción.

- **Hope v. Money Group, LLC., et al. 2026 TSPR 9**

Los contratos suscritos entre partes individuales que contengan acuerdos de arbitraje pactados válidamente serán obligatorios, incluso frente a reclamaciones instadas por discrimen al amparo de la Ley Núm. 100-1959. Asimismo, de conformidad con el Art. 2.13 de la Ley Núm. 4-2017, la Ley Núm. 100-1959 se debe interpretar de manera consistente con ADEA.

DESARROLLOS RECIENTES

El 29 de junio de 2023 en *Groff v. DeJoy*, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos puso fin a casi 50 años de precedentes al "aclarar" el estándar de dificultad excesiva en las reclamaciones de acomodo religioso bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada. Al hacerlo, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos dismanteló efectivamente el marco "*de minimis*" y el precedente establecido en *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977), y creó un estándar nuevo y mucho más alto. El estándar más estricto requiere que los patronos que evalúan solicitudes de acomodo religioso nieguen dichas solicitudes solo si hay evidencia de que conceder el acomodo resultaría en "un aumento sustancial de los costos en relación con la realización del negocio particular del patrono".

DESARROLLOS RECIENTES

Press Release

01-23-2026

EEOC Commission Votes to Rescind 2024 Harassment Guidance

WASHINGTON – The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) voted 2-1 yesterday to rescind its “Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace,” (Harassment Guidance) which was originally approved in 2024.

“Rescinding this guidance does not give employers license to engage in unlawful harassment,” **said EEOC Chair Andrea Lucas.** “Federal employment laws against discrimination, harassment, and retaliation, and Supreme Court precedent interpreting those laws, remain firmly in place. The EEOC is committed to evenhanded enforcement of these laws. The agency will continue to be dedicated to preventing and remedying unlawful workplace harassment.”

Interpretación de las Leyes Laborales

- La aprobación de la Ley 4-2017 instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico.
- Sugiere la intención legislativa de romper con el anterior esquema creado en gran parte por los tribunales, que exigía resolver a favor del empleado toda duda sobre la relación laboral.
- Respetar la interpretación del patrono y la facultad de éste para imponer las normas internas para asegurar la buena y ordenada marcha de su negocio.
- Tribunales no pueden sustituir el criterio del patrono por su propio criterio salvo que sea arbitrario, caprichoso, o ilegal
- Es válido utilizar fuentes del derecho federal para interpretar legislación laboral en asuntos similares, excepto cuando una ley específicamente disponga lo contrario.

RECLUTAMIENTO

Ley 16-2017 – Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, cont...

Serán prácticas ilegales bajo la ley:

(a) Que un patrono pregunte o indague a un aspirante a empleo o al patrono actual o anterior a éste, sobre el salario actual o historial de salarios de dicho aspirante a empleo.

No obstante, se dispone que:

(i) si un aspirante a empleo reveló voluntariamente dicha información, el potencial patrono podrá confirmar el salario o historial de salario de dicho aspirante o permitirle al aspirante a empleo confirmar dicha información; o

(ii) si se negoció una compensación con el aspirante a empleo y se le hizo una oferta de empleo, el potencial patrono podrá preguntar o indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante.

(b) Que un patrono requiera, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable.

No obstante un patrono podrá prohibir a un empleado que realiza funciones de recursos humanos, supervisor, gerente o a cualquier otro empleado cuyo trabajo exige o permite el acceso a información sobre la compensación de empleados, revelar dicha información sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se solicita o pide, a menos que la información se encuentre en un récord público.

(c) Que un patrono despidan, amenace, discrimine o de cualquier otra manera tome represalias contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya: (i) divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados; (ii) presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta Ley; (iii) presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u (iv) ofrecido o intentado ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

Nada de lo dispuesto en este Artículo requerirá que un patrono divulgue el salario de un empleado a otro empleado o un tercero.

SOLICITUD DE EMPLEO

- Debe recordarle al candidato que la solicitud de empleo no constituye un contrato de empleo, ni garantiza que será el candidato seleccionado.
- Debe incluir una sección donde el candidato, con su firma, asegure que la información provista es veraz y que de resultar falsa pudiera conllevar acciones adversas como el retiro de oferta de empleo o la terminación de empleo si el mismo es condicionado a los resultados de verificación de trasfondo.
- Debe condicionar la oferta y/o empleo a la verificación de referencias, grados y certificaciones
- Garib Bazaín v. Hospital Auxilio Mutuo, et al., 2020 TSPR 69

“La cualidad de exconvicto de una persona no está subsumida en la categoría de origen o condición social protegida por la Constitución o por la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo. La situación o circunstancia de haber delinquido y haber sido convicto por los delitos cometidos no está determinada por el origen y la condición social de una persona. Por el contrario, la cualidad de exconvicto responde únicamente a un acto volitivo y consciente de un ser humano que no es producto de su naturaleza ni es atribuible a un accidente o a una causa fortuita. Se trata más bien de una cualidad autoinfligida que no es exclusiva de una clase social o económica determinada.”

“RED FLAGS”

- **EDAD**

- **Do's**

- Solo podemos preguntar edad sólo si la la ley requiere una edad particular para realizar las funciones de la posición vacante y cuando sea posible que la persona sea menor de edad por su apariencia. Ej. Venta de bebidas alcohólicas.

- **Don't**

- De no existir un requerimiento legal de edad un patrono no debe hacer preguntas de edad, fechas de graduación. Dichas preguntas pueden ser evidencia de discrimen.

- **RAZA/COLOR**

- **Do's**

- Un patrono debe de asegurarse de hacerle las mismas preguntas a todos los candidatos.

- **Don't**

- Un patrono no debe hacer preguntas de raza o color o trasfondo familiar.

“RED FLAGS”

- **ORIGEN**

- **Do's**

- Un patrono puede requerir que un candidato pruebe si es elegible a trabajar legalmente en Estados Unidos pero ello se hace luego del reclutamiento.
 - La documentación debe ser aquella establecida por la USCIS (I-9)
 - [I-9 Employment Eligibility Verification \(uscis.gov\)](https://uscis.gov/i-9-employment-eligibility-verification)

- **Don't**

- Un patrono no puede hacer preguntas acerca de la nacionalidad del candidato o su familia inmediata.
 - Un patrono no debe preguntar acerca de otros idiomas, salvo que exista una razón legítima de empleo.
 - Si el dominio del uno o más idiomas es parte de las funciones esenciales del puesto un patrono no debe indagar donde aprendió dichos idiomas.

“RED FLAGS”

- **GÉNERO**

- Don't
 - Nunca haga preguntas acerca del género de un candidato.
 - Cuidado con realizar preguntas que únicamente se dirijan a un solo género.
 - Ej. ¿Piensa tener hijos? ¿Cuales son sus planes de cuido para sus hijos? Preguntas como estas pueden entenderse como disuasivas para reclutar mujeres.

- **RELIGIÓN**

- Don't
 - Nunca debemos indagar sobre creencias religiosas durante un proceso de entrevista.
 - Un patrono o supervisor no debe informarle al candidato cuales son sus creencias religiosas ya que se puede considerar un mecanismo de presión

- **ADA**

- Don't
 - No debe de inquirir información acerca de:
 - Casos con el FSE
 - Historial de ausentismo por enfermedad
 - Condiciones médicas pre-existentes

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

- Art. 2.4- Los contratos de empleo se podrán establecer mediante acuerdo verbal o escrito a menos que se disponga de otra manera en una ley especial.
- Art. 2.5- Idioma de los Contratos - 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.
- Art. 2.6- Documentos y Firmas Electrónicas - 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.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

- Art. 2.7- Capacidad para Contratar - 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.
- Art. 2.8- Voluntad de las Partes para Contratar - 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.
- Art. 2.9- Transacciones: Contratos Nulos - 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.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

- Art. 2.10- Consentimiento - 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.
- Art. 2.11- Ley Entre las Partes - 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.
- Art. 2.12- Interpretación: Disposiciones Ambiguas - 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.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

Art. 2.14- Derechos de los Empleados

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.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

Art. 2.15- Deberes de los Empleados

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.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

Art. 2.16- Extinción del **Contrato** de Empleo

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.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL

LEY 4-2017

Art. 2.17- Derecho aplicable: Empleados de otra jurisdicción - 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, se estará sujeto a las normas de Puerto Rico.

ANDAMIAJE CONTRACTUAL EL MANUAL DEL EMPLEADO

Secretario del Trabajo v. GP Industries, 153 DPR 223 (2001)

El patrono puede adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Las reglas y reglamentos que establecen las normas de trabajo de una empresa, y los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del **contrato** de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de esas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. Los beneficios y privilegios contenidos en esas reglas o reglamentos constituyen derechos del empleado, y un despido en violación a estos también resultaría en un despido injustificado.

SE REQUIERE UN ACUERDO ESCRITO PARA...

- El itinerario de trabajo semanal alterno
- Pago por depósito directo, transferencia electrónica o pago por tarjeta de débito
- La reducción del periodo de tomar alimentos
- Acuerdos de no competencia
- Acuerdos de reembolso de gastos educativos
- Acuerdos con empleados de otra jurisdicción

LAS PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Las pruebas para la detección de sustancias controladas están reglamentadas por Ley 59-1997.

*Precaución con la Ley 44-1985, según enmendada por la Ley 90-2022 y con la Ley 42-2017, según enmendada por la Ley 15-2021.

Tengamos presente lo siguiente:

Artículo 3(d) “Empleado” es cualquier persona empleada, con remuneración o sin ella, en cualquier lugar de empleo, por un patrono. Incluye a los empleados temporeros, provisionales, en período probatorio y regulares.

LAS PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Ley 59-1997 – Artículo 5(a):

- (a) Las pruebas deberán conducirse para todos los empleados y candidatos a empleos de manera consistente y uniforme; y de acuerdo con los términos de un programa escrito, adoptado por el patrono y notificado a los empleados, mediante entrega de una copia del mismo que contendrá su fecha de vigencia e identificará la ley que autoriza su adopción. Esta notificación se hará por lo menos sesenta (60) días antes de su fecha de vigencia; y a los candidatos a empleo, al momento de solicitar empleo con el patrono. Igual término y condiciones aplicarán a las notificaciones y entrega de copias que se hagan con respecto a subsiguientes enmiendas que se realicen al mismo. Sin embargo, cualquier programa de pruebas de sustancias controladas establecido e implantado antes de la fecha de efectividad de esta Ley y que cumpla con los requisitos exigidos por ésta, se considerará un Programa de Pruebas válido.
- (b) Las pruebas se administrarán de acuerdo con el programa adoptado por el patrono, mediante reglamento, el cual será notificado a todos sus empleados y candidatos a empleo. El reglamento contendrá lo siguiente:
 - 1....

PERIODO PROBATORIO

LEY 80-1976

Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976:

Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Federal Labor Standards Act* y reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de doce (12) meses. El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en esta Ley. **El periodo probatorio de doce (12) meses o de nueve (9) meses, según sea aplicable, tendrá efecto prospectivo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.**

PERIODO PROBATORIO

LEY 80-1976

Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, cont:

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

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

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

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

EMPLEO TEMPORERO

LEY 80-196 (SEGÚN ENMENDADA POR LA LEY 4-2017)

Artículo 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976:

Para fines de esta Ley las siguientes palabras o frases tendrán el significado que a continuación se indica:

...

c. "Contrato de empleo temporero"- significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.

d. "Contrato de empleo por término"- significa un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Se presumirá válido y *bona fide* aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se registrará por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.

e. "Empleado" - significa toda persona que trabaja para un patrono, que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, empleados gubernamentales, empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente, ni empleados que laboran bajo un contrato de empleo temporero por término o proyecto.

...

EMPLEO TEMPORERO

LEY 26 DEL 22 DE JULIO DE 1992

Ley creada para reglamentar:

1. la contratación de empleados temporeros a través de compañías de servicios temporeros; definir términos
2. establecer propósitos, requisitos y responsabilidad de la compañía de servicios temporeros y de la compañía cliente;
3. disponer prohibiciones y penalidad

EMPLEO TEMPORERO

LEY 26 DEL 22 DE JULIO DE 1992

Asigna responsabilidades:

1. En controversias salariales: se interpreta que cuando un empleado temporero es destacado “temporeramente” en una compañía cliente por una compañía de servicios temporeros, tanto ésta como la compañía cliente se consideran patronos solidarios.
2. En controversias sobre discrimen: responderá de su cumplimiento el que discrimine o despida al empleado o incurra en el acto sancionado por la ley, ya sea la compañía de empleos temporeros o la compañía cliente.
3. En controversias sobre licencias: respecto a la legislación que obliga al patrono reservar el empleo del empleado durante la vigencia del contrato cuando se trate de empleados temporeros suministrados por compañías de servicios temporeros, la obligación de reservar el empleo que exigen estas leyes y según sus requisitos recaerá en la compañía de servicios temporeros o en caso de incumplimiento de ésta, en la compañía cliente en donde el empleado prestaba sus servicios al momento de acogerse a dicha licencia.

EL CONTRATO DE EMPLEO

- Ley 4-2017 Art. 2.1 Contrato de Empleo

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.

- Ley 4-2017 Art. 2.2 Exclusiones

- Salvo disposición en contrario por una ley especial, se excluyen de las relaciones de empleo y de la definición de empleado:
 - las relaciones de contratista independiente
 - relaciones de franquicia
 - empleados gubernamentales o funcionarios públicos
 - prestaciones personales obligatorias en una institución penal o correctiva
 - trabajo realizado de manera voluntaria y gratuitamente por mera amistad
 - trabajo realizado por benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario
 - trabajos realizados por parientes inmediatos (aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos biológicos o adoptivos) salvo que se demuestre por la intención o manera en que mantuvo la relación que era una obrero patronal

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

- Ley 4-2017 Art. 2.3 Presunciones: Contratista Independiente

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 alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

Ley 4-2017 - Art. 2.3 Presunciones: Contratista Independiente Presunciones: Contratista Independiente

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.

¿CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

- ¿Servicios profesionales?
 - Concepto inexistente en el derecho laboral
 - Categoría contributiva que ha sido exportada al derecho laboral
 - Muy mal usada y causante de serios problemas

EMPLEADOS EXENTOS REGLAMENTACIÓN FEDERAL

El 23 de abril de 2024, el Departamento de Trabajo Federal introdujo cambios en el reglamento que define y delimita las exenciones para empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, vendedores externos y profesionales de computadoras. Los cambios incluyen un aumento escalonado al nivel salarial que llevaría el salario semanal de los exentos ejecutivos, administradores y profesionales, así como un aumento en la remuneración anual total de los empleados altamente compensados, dejando establecido un mecanismo de actualización automática que dispone para la actualización de dicho salario ajustado a los ingresos prevalecientes en los EEUU, PEEEEEROOOOO.....al presente no aplica a Puerto Rico.

EMPLEADOS EXENTOS REGLAMENTACIÓN FEDERAL (PUERTO RICO Y OTROS TERRITORIOS)

- Criterios bajo la reglamentación federal para ejecutivos, administradores, profesionales y algunas ocupaciones en establecimientos educativos (Fact Sheet 17(s): Higher Education Institutions and Overtime Pay Under the Fair Labor Standards Act (FLSA) en los territorios:
 - Nivel salarial de \$455.00 fijo
 - Base salarial = “free and clear”
 - Deberes (ejecutivos, administración o profesionales)

EMPLEADOS EXENTOS

- 29 CFR Part. 541 (Federal)
 - Última revisión entró en vigor el 1 de julio de 2024 (trata diferente a Puerto Rico y otros territorios)
- Reglamento 13 (PUERTO RICO)
(Vigente Quinta Revisión)
 - Nivel Salarial a los \$455.00 de la reglamentación federal sin exigencia de volumen de negocios
 - No contiene disposiciones claras sobre el criterio de Base Salarial
 - No permite deducciones por multas impuestas por violaciones a reglas de seguridad (safety)
 - Requiere innecesariamente que los profesionales desplieguen discreción y juicio independiente en sus labores

EMPLEADOS EXENTOS

- Siete excepciones de la regla de no descuentos (pay-docking)
 1. Ausencias del trabajo por uno o mas días completos por razones personales, que no sean enfermedad o incapacidad.
 2. **Ausencias del trabajo por uno o mas días completos por enfermedad o incapacidad si se han realizados deducciones bajo algún plan bona fide, póliza o beneficios de reemplazo de salario para este tipo de ausencia.**
 3. Para compensar cualquier cantidad recibida como pago por honorarios de jurado, honorarios de testigo o paga militar.
 4. Licencia sin paga tomada por Family Medical Leave Act.
 5. Suspensión disciplinaria sin paga de uno o mas días completos, impuesto de buena fe, por violación a las reglas disciplinarias escritas del lugar de empleo. Una parte proporcional del salario completo del empleado podría ser pagada por solamente las horas trabajadas durante la primera y última semana de empleo.
 6. **Penalidades impuesta de buena fe por violar reglas importantes de seguridad (major significance).**
 7. Una parte proporcional del salario completo del empleado podría ser pagada por solamente las horas trabajadas durante la primera y última semana de empleo.

PAGO DE SALARIOS

- Los salarios en Puerto Rico deben pagarse exclusivamente en moneda legal de los EUA, sea en metálico, mediante cheque, por depósito directo **o transferencia electrónica de fondos directamente a las cuentas de cheque o ahorro de los obreros o empleados.**
- El establecimiento de un sistema de pago mediante depósito directo o transferencia electrónica se hará bajo **una base voluntaria** y con la **autorización previa del empleado**, haciéndose efectivo al mismo día de pago, en el banco que haya seleccionado el obrero o empleado. El acuerdo debe estar por escrito y no puede ser revocado por un año.
- La ley requiere la entrega de un comprobante que acredite el depósito o transferencia, así como las deducciones realizadas.
- Los costos relacionados con el sistema de pago de salarios mediante depósito o transferencia serán de exclusiva responsabilidad del patrono.
- No existe obligación legal alguna de conceder tiempo libre para cambiar o depositar el cheque.
- La ley prohíbe la práctica de realizar descuentos de nómina por concepto de préstamos a empleados **no exentos** o pagos por bienes muebles a no ser que haya una emergencia declarada de conformidad con la Ley 115-2018.
- El pago de salarios a empleados no exentos debe hacerse en intervalos que no excederán de hasta quince días.

DESCUENTOS SALARIALES PERMITIDOS BAJO LA LEY DE PR

(Ley 17-1931 exime a ejecutivos, administradores y profesionales de su aplicación)

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Cuota beneficiencia• Bonos ELA o EU• Acciones y préstamos en coops• Cuotas sindicales• Pago de almuerzos en la Ind. del azucar• Acciones y préstamos en credit unions• Planes o poliza de seguro, grupal, de pension, ahorro, retiro, jubilacion, renta vitalicia, accidente y salud u hospitalización. | <ul style="list-style-type: none">• Préstamos de retiro para hogares de empleados de corporaciones públicas• Adelantos de salario de hasta una semana de salario• Instituciones benéficas y escuelas de la comunidad• IRA's• Plan bajo ERISA• Deudas contributivas• Compra de acciones del patrono• Planes de seguro de seleccion individual• Para recobrar dinero, equipo o materiales que recibe el empleados en emergencias declaradas (Ley 115-2018) |
|---|--|

HORAS EXTRA

- Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas **durante cualquier día calendario**. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.
- Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.
- Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.
- Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.
- Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

HORAS EXTRA

Art. 3.2.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 5.-Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo.

HORAS EXTRA

Artículo 6.-Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:

- a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. **Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” preservarán los mismos.**
- b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.
- c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.
- d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme a este Artículo podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.
- e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.”

PETICIONES DE CAMBIOS EN EL HORARIO, JORNADA O LUGAR DE TRABAJO

Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

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

En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del empleado. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el patrono estime apropiados. Una denegatoria deberá contener las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. El patrono tratará con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

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

*La Ley 82-2023 exime de estos requisitos a los cuidadores informales.

PETICIONES DE CAMBIOS EN EL HORARIO, JORNADA O LUGAR DE TRABAJO

Reglamento 9017 para administrar la Ley Núm. 379 publicado por el Departamento del Trabajo el 4 de mayo de 2018

Artículo X

... en todo caso en el que un patrono, su representante, no provea una contestación al empleado dentro de un término de treinta y cuatro (34) días calendario, contados a partir de la fecha del recibo de la petición de cambio, se entenderá que el patrono concedió la solicitud del empleado en todos sus aspectos.

...Si el patrono permite que el empleado labore de conformidad con la solicitud de cambio, se entenderá que concedió la solicitud, independientemente de que el patrono deba proveer una contestación por escrito.

...Debido a que constituye una decisión de negocios, se le otorgará deferencia al criterio patronal y no se sustituirá su criterio solo porque otra determinación era posible.

EL PERIODO DE TOMAR ALIMENTOS

Artículo 11.-Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá evidencia *prima facie* de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. En aquellos casos en que el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis (6) horas, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado. **(Sin necesidad de acuerdo entre las partes, añade el Reglamento de la Ley 379)**

El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva.

Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de descanso para tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado. **(Sin necesidad de acuerdo entre las partes, añade el Reglamento de la Ley 379)**

EL PERIODO DE TOMAR ALIMENTOS

Artículo 11.- cont.

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

Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año de ser efectiva la estipulación. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.

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

SEPTIMO DIA DE TRABAJO

Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, preservarán los mismos.

Art. 3.16.-Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, para que lea como sigue:

Sección 5.-Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los empleados que están exentos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

BONO DE NAVIDAD – LEY 148

Artículo 3.23.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

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

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de veinte (20) empleados durante más de veintiseis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos en que un patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientas cincuenta (1,350) horas o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares (\$300.00).

BONO DE NAVIDAD-LEY 148

Artículo 3.23.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades de ese patrono. Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de ganancias y pérdidas.

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) de lo aquí dispuesto durante el primer año de su empleo.

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

BONO DE NAVIDAD-LEY 148

“Artículo 2.-El pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.

Si el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite indicada, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una cantidad 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 tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.”

LEY 90-2020 ACOSO LABORAL

“Acoso Laboral”— Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

RESPONSABILIDADES Y DEBERES

- Las responsabilidades y deberes de los patronos en cuanto al denominado acoso laboral están explicados en el Artículo 5 de la Ley 90-2020. Según lo expuesto en el referido inciso, “todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas”.
- Asimismo, el Artículo 5 impone a las empresas varias obligaciones específicas a saber:
 1. Tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del llamado “acoso laboral” en el trabajo.
 2. Adoptar e implementar políticas internas a los fines de prevenir, desalentar y evitar el llamado “acoso laboral” en los centros de trabajo.
 3. Investigar todas las alegaciones sobre el particular e imponer las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

ACOSO LABORAL

RESPONSABILIDADES Y DEBERES DEL PATRONO

El Artículo 5 de la Ley 90-2020 termina imponiendo a los patronos responsabilidad por actuaciones constitutivas de acoso laboral de parte de terceras personas cuando el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

ACOSO LABORAL

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

El Artículo 7 amplifica el alcance y protección de la Ley al establecer que cualquier persona que reporte actos de acoso laboral estará protegida por esta ley de conformidad con las disposiciones anti-represalias de la Ley 115-1991, brindado cobertura con esta protección a empleados que denuncien, testifiquen, colaboren o de cualquier forma participen en investigaciones relacionadas a acoso laboral o cuando se omite tomar las medidas necesarias para brindarle “adecuada protección”.

ACOSO LABORAL

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Complicando aún más la situación de las empresas, el Artículo 7 dispone también que ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

ACOSO LABORAL

CRITERIOS Y FACTORES

El Artículo 8 le brinda criterios al juzgador para determinar qué conducta constituye o no acoso laboral, se utilizará el criterio de “la totalidad de las circunstancias”, tomándose en cuenta los hechos probados en cada caso en particular. Es decir, se establecen ciertos criterios estatutarios que un Juez debe considerar al momento de adjudicar este tipo de controversia.

ACOSO LABORAL

CRITERIOS Y FACTORES

Indica el Artículo 8 que la siguiente conducta se considerará acoso laboral, sin que se entienda que la lista es exclusiva o limitante:

1. Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
2. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

ACOSO LABORAL

CRITERIOS Y FACTORES

Cont...

5. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo
6. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física, la forma de vestir, o peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares, formuladas en público.
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
8. La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
9. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

ACOSO LABORAL

CRITERIOS Y FACTORES

El Artículo 8 trae, además, un listado de aquella conducta de la empresa que no se considerará acoso laboral, sin que el listado sea taxativo o limitante:

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
3. La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

ACOSO LABORAL

CRITERIOS Y FACTORES

Cont...

5. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

GUIAS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

Siguiendo el mandato de la Ley Núm. 90-2020, el pasado 4 de febrero de 2021, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos publicó las *GUÍAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO DE PUERTO RICO*. Las referidas Guías recogen las obligaciones y deberes de los patronos privados en estos casos, estableciendo, además, los requisitos de los procesos de divulgación interna, procedimientos investigativos, así como un marco interpretativo para cuando los tribunales atiendan reclamaciones de este tipo.

GUIAS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

Surge claramente de las referidas Guías que una política efectiva para prevenir y manejar situaciones de acoso laboral en el lugar de empleo debe contener, como mínimo, lo siguiente:

1. La política del patrono contra el acoso laboral y sus responsabilidades bajo la ley.
2. Ejemplos de comportamientos que podrían constituir acoso laboral.
3. Una declaración de que los actos constitutivos de acoso laboral podrían conllevar acciones disciplinarias.
4. Las responsabilidades de supervisores y gerentes en la prevención e identificación de situaciones que podrían constituir acoso laboral.
5. Una declaración de confidencialidad para cualquier querellante de acoso laboral y durante el proceso de investigación, así como la prohibición contra represalias.
6. El procedimiento de presentación de quejas de acoso laboral, el cual, según las Guías, deberá activarse inmediatamente con la presentación de las alegaciones.
7. El procedimiento de investigación que incluya el término dentro del cual se llevará a cabo la misma.
8. Los pasos a seguirse en una reclamación de acoso laboral, la obligación de agotar remedios bajo la Ley 90-2020 y los remedios que provee la misma.
9. El protocolo deberá establecer la fecha en que fue adoptado y el término para su revisión.

GUIAS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. Según surge del espíritu de los ejemplos que ofrece la Ley 90-2020, **los patronos pueden tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos; siempre y cuando no estén prohibidas por ley, como actos discriminatorios o represalias.**

Los actos razonables dirigidos al buen y normal funcionamiento de la empresa, aunque sean incómodos, antipáticos o no sean del agrado del empleado, no se consideran comportamiento de acoso laboral bajo la definición de la Ley 90-2020. En ese sentido, el patrono puede, por ejemplo, establecer y llevar a cabo procesos para administrar o monitorear el desempeño de los empleados; informarle a un trabajador sobre un desempeño laboral no satisfactorio o un comportamiento laboral inadecuado, así como las posibles consecuencias laborales de repetirlo; ordenar a un empleado a realizar tareas; realizar evaluaciones periódicas; mantener metas y estándares razonables en el lugar de trabajo; y adiestrar o aconsejar sobre cómo mejorar el trabajo que se realiza o el desempeño del empleado. **Los empleados deben estar conscientes que estos actos podrían ocurrir de manera repetida o periódica y no por eso serán considerados acoso laboral; pues tanto el acto aislado como reiterado estarían dentro de las facultades administrativas del patrono.**

LEY DE REPRESALIA LEY 115-1991 (ENMENDADA, LEY 169-2014 Y LEY 81-2024)

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado **ofrezca o intente ofrecer**, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, **así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad**, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

LEYES CON DISPOSICIONES DE REPRESALIAS

- Civil Rights Act (Título VII) – raza, color, religión, sexo o embarazo y origen nacional
- Age Discrimination in Employment Act (ADEA) – edad
- Americans with Disabilities Act (ADA) – impedimentos
- Fair Labor Standards Act (FLSA) – salario mínimo, horas extra
- Sarbanes-Oxley Act (SOA) – prácticas ilícitas o fraudulentas de corp. publicly traded
- Family and Medical Leave Act (FMLA) – licencia médico-familiar
- National Labor Relations Act (NLRA) – actividades concertadas
- Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA) – licencia militar
- Ley Núm. 115-1991
- Ley Núm. 80-1976
- Ley 69-1985
- Ley 17-1988
- OSHA
- Ley 379-1948 cuando establece la voluntariedad de ciertos acuerdos (itinerario de trabajo semanal alterno, solicitudes de cambio en la cantidad de horas de trabajo, lugar de trabajo u horario)

DISCRÍMENES PROHIBIDOS

- Raza
- Color
- Sexo
- Edad
- Impedimento
- Embarazo y Lactancia
- Origen Nacional
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Condición Social
- Ser paciente registrado y autorizado de cannabis medicinal
- Militar
- Veterano de Guerra
- Creencias Políticas
- Creencias Religiosas
- Ser víctima o ser percibido(a) como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso
- Matrimonio
- Información o Condición Genética
- Tener peinados protectores o texturas de cabello que regularmente con una identidad de raza o un origen nacional particular

DEFINICIÓN LEGAL

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Cualquier tipo de avance o acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se dan una o más de las siguientes circunstancias:

Definición Legal

- (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. ***(Quid pro quo)***
- (b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona. ***(Quid pro quo)***
- (c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. ***(Ambiente Hostil)***

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ley 82-2022 - enmienda la Ley 17-1988, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” e introduce varios cambios importantes, entre estos, incluir internos, remunerados o no, en la definición de empleado, otorga jurisdicción a la Oficina de la Procuradora de Mujer en investigaciones sobre estos casos, crea un portal electrónico para recibir querellas y obliga a los patronos a promulgar e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo.

VACACIONES Y ENFERMEDAD POST-REFORMA

Art. 3.19.-Se enmienda el inciso (a) y se añade un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

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

(a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio ($1/2$) día durante el primer año de servicio; tres cuarto ($3/4$) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.

No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio ($1/2$) día al mes. Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante más de veintiseis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados de estos patronos será de un (1) día por cada mes.

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

VACACIONES Y ENFERMEDAD POST-REFORMA

Art. 3.18.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 5.-Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.-

(a) ...

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

Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).

LEY 180-1998

Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad

(b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

(c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

(d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora. En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.

(e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

LEY 180-1998

Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad

- (f) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.
- (g) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.
- (h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.
- (i) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

LEY 180

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

- (j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.
- (k) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.
- (l) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.
- (m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.
- (n) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

LEY 251-2015

Mediante la ley 251-2015, firmada por nuestro Primer Ejecutivo el 31 de diciembre de 2015 y vigente desde esa fecha, los empleados no-exentos a quienes les es de aplicación la Ley 180-1998 y que trabajen en empresas privadas con dieciséis empleados o más, podrán utilizar hasta un máximo de cinco días de su licencia por enfermedad acumulada y disponible para recibir paga por ausencias para atender: **(1)** el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre, **(2)** el cuidado y atención por razón de enfermedad de menores de edad, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal. Por edad avanzada se entiende sesenta años o más y por persona con impedimento aquella que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limite sustancialmente una o más actividades esenciales en su vida.

Asimismo, las certificaciones médicas que pueden actualmente exigirse bajo la ley para ausencia de más de dos días, aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal.

LEY NÚM. 160-2014

Incluir unas penalidades civiles, enmendando el Art. 9 de la Ley 180-1998:

“Además de las sanciones criminales antes establecidas, toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir o descuide el cumplimiento de **cualquier disposición** de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por **una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado** al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia **no pueda determinar el monto** del daño causado al empleado, podrá, a su discreción, imponer una **pena de compensación no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de tres mil dólares (\$3,000.00).**”

LEY 60-2018

La prohibición específica contenida en la ley es la siguiente:

Ley 180, Art. 6(p) - Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

LEY 60-2018

...pero, ¿qué es una ausencia justificada? ; ¿qué es una ausencia cargada correctamente a la licencia por enfermedad?

Ley 180, Art. 6(o) - El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta Ley.

LEY 60-2018

Recuerden que esta protección no aplica a los empleados que están exentos de la Ley 180-1998, es decir: (1) personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia (no aplica a los choferes); (2) empleados gubernamentales estatales, federales y municipales, (3) ejecutivos, administradores, profesionales y (4) empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera.

LEY 37-2020

La Ley 37-2020, enmienda la Ley 180-1998 para establecer una obligación legal de reconocer y pagar cinco (5) días adicionales para aquellos empleados que durante un estado de emergencia decretado por el(la) Gobernador(a) o por el(la) Secretario(a) de Salud sufran o hubiere sospecha que sufren la enfermedad o epidemia que causa el estado de emergencia. El uso de esos cinco (5) días con paga será solo si el empleado sigue enfermo después que utiliza su licencia por enfermedad y toda licencia a la que tenga derecho y que tuviera acumulada. Estos cinco (5) días con paga no se pueden utilizar en ninguna otra circunstancia.

LEY 37-2020

- Reza el inciso (q) de la Ley 180-1998, con los cambios en rojo:
 - (q) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad **o la licencia especial por emergencia dispuesta en este Artículo**, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

LEY 37-2020

Opinión de la Secretaria Núm. 2020-03, sobre la Ley 37-2020

1. Esta licencia por emergencia está disponible para todo aquel empleado que: (a) le aplique la Ley 180-1998 y (b) que tenga acumulada licencia por enfermedad. Indica la Secretaria que, aunque esta licencia es una especial y distinta a la licencia por enfermedad, el disfrute de la licencia especial depende de que se agote la licencia por enfermedad y otras licencias con paga a las que tenga derecho el empleado, para que entonces surja el derecho al solicitarla. Por lo tanto, como mínimo, dice la Secretaria, los empleados que tienen derecho a la licencia por enfermedad acumulada, y agotan la misma, son los que tienen derecho a recibir la licencia por emergencia.
2. De conformidad con lo anterior, indica la Secretaria, una vez agote su licencia por enfermedad, el empleado podrá recurrir a la licencia por vacaciones para cubrir ausencias causadas por la emergencia y, como excepción durante el estado de emergencia, el patrono deberá permitirlo, aunque no se trate del periodo acordado anteriormente para las vacaciones. Al hacer tal pronunciamiento, la Secretaria no aclara si ese disfrute de vacaciones es por todo el balance que el empleado tenga disponible o por parte del mismo. Si esto tiene el efecto de viabilizar que el empleado pida parte del balance de vacaciones, teniendo el patrono que concederlo obligatoriamente como se sugiere, la Secretaria olvida que de la misma forma que el patrono no puede imponer al empleado un disfrute fraccionado de su balance de vacaciones, el patrono no está obligado a conceder un fraccionamiento del balance de vacaciones por parte del empleado, pues la Ley 180-1998 requiere el consentimiento de ambas partes para dicho disfrute fraccionado. Art. 6(g) Ley 180-1998. Olvida también la Secretaria que, según el claro lenguaje de la Ley 180-1998, es el patrono quien designa “los turnos correspondientes” en que se disfrutaran las vacaciones cuando se va a disfrutar de todo el balance de licencia por vacaciones disponible. Art. 6(f) Ley 180-1998. Una opinión de la agencia no puede ir por encima de la clara letra de la ley.
3. El uso de la licencia por emergencia no se considera tiempo trabajado para efectos de la acumulación de la licencia por vacaciones o enfermedad bajo la Ley 180-1998.
4. Los empleados a quienes les aplica la Ley 180-1998, es decir los no-exentos de su aplicación, pueden acumular y utilizar licencia por enfermedad durante el periodo probatorio y, por lo tanto, pueden utilizar esta licencia por emergencia una vez agoten su licencia por enfermedad.

LEY 28-2018

Establece una Licencia Especial para aquellos empleados que sufran una de las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico enumeradas por la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico y cualquier otra reglamentación aplicable.

Los empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial con paga de hasta un máximo de seis (6) días laborales anuales adicionales a los que tienen derecho por ley.

LEY 28-2018

Definiciones...

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

LEY 28-2018

El uso y disfrute de esta Licencia Especial está sujeto a los siguientes términos:

- a. Ningún patrono podrá considerar los días utilizados por esta Licencia Especial para emitir evaluaciones desfavorables al empleado o tomar acciones perniciosas en contra de éste como por ejemplo, pero sin limitarse, a reducciones de jornada laboral, reclasificación de puestos o cambios de turnos.
- b. Todo empleado deberá haber agotado su licencia por enfermedad para poder utilizar esta Licencia Especial y ningún patrono podrá obligar a un empleado a disfrutar esta Licencia Especial sin antes haber agotado su licencia por enfermedad.
- c. Los seis (6) días anuales concedidos por la presente Licencia Especial podrán ser reclamados por el empleado una vez éste haya trabajado para su patrono por un periodo de al menos doce (12) meses. Una vez el Empleado cumpla los doce (12) meses de empleo con su patrono, podrá disfrutar de la Licencia Especial aquí establecida, hasta que concluya el año natural.

LEY 28-2018

El uso y disfrute de esta Licencia Especial está sujeto a los siguientes términos: cont...

- d. Los seis (6) días anuales concedidos bajo la Licencia Especial que se establece por esta Ley podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.
- e. En caso de que el empleado renuncie o sea separado de su empleo, esta Licencia Especial no estará sujeta a una liquidación monetaria a favor del empleado.
- f. El uso de esta Licencia Especial se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de todos los beneficios como Empleado.
- g. El patrono, a solicitud del empleado, permitirá el uso de los seis (6) días anuales establecidos en esta Ley a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.

LEY 28-2018

Certificaciones Médicas

El patrono podrá requerirle al empleado una certificación médica, del profesional de la salud quien ofrezca tratamiento médico por las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico, en la cual certifique que está diagnosticado con alguna de las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico enumeradas en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud y que continúa recibiendo tratamiento médico para dicha enfermedad.

El requerimiento de información médica establecido en el presente Artículo deberá cumplir con toda la protección al derecho de la intimidad y a los principios de confidencialidad establecidos en el “Health Insurance Portability and Accountability Act”, también conocida como Ley HIPAA, pero sin limitarse a éstas.

LEY 28-2018

Penalidades

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico tendrá facultad de investigar, recibir y presentar querellas, e imponer las penalidades dispuestas en este Artículo. Todo patrono que incumpla y prive a un empleado elegible de beneficiarse de la Licencia Especial aquí establecida estará sujeto a una multa de hasta dos mil dólares (\$2,000.00).

LEY 28-2018

Definiciones

- a. Patrono: Para propósitos de esta Ley, se define Patrono como el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres Ramas, las Corporaciones Públicas, los Municipios, y todo Patrono privado en Puerto Rico según definido por la Ley 4-2017, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.
- b. Empleado: Toda persona que devengue una remuneración económica como resultado de un contrato de empleo a tiempo regular o temporero, o cualquier nombramiento en el sector público que haya trabajado por un periodo que exceda doce (12) meses para su Patrono, y trabaje un promedio de ciento treinta (130) horas al mes durante dicho periodo.

LAS GUÍAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO VACACIONES Y ENFERMEDAD

- La Ley 180 permite que los patronos impongan reglas sobre asistencia, puntualidad, certificaciones médicas e informes periódicos sobre la enfermedad.
- Enmiendas de la Ley 60-2018 prohíbe a patronos penalizar a empleado por uso “justificado” de licencia de enfermedad.
- No se podrán tomar en consideración como parte de un proceso de concesión de aumentos o ascensos en la empresa, o para la imposición de medidas disciplinarias, las siguientes ausencias:
 - las de dos (2) días o menos cargadas a la licencia por enfermedad, aunque no se haya presentado prueba al respecto;
 - las de más de dos (2) días en las cuales se cumpla con el requisito de certificación médica, de ser solicitado o requerido; y
 - las ausencias que cumplan con las normas de puntualidad, asistencia, reportes periódicos sobre la condición médica, o cualquier otra norma válida del patrono, si alguna.
- Si se pueden considerar:
 - las ausencias en las cuales injustificadamente el empleado no notifica el mismo día su ausencia por enfermedad;
 - cuando no entregue un certificado médico, de ser requerido, por haberse ausentado más de dos (2) días por enfermedad;
 - cuando incumpla con las reglas razonables que pueda tener el patrono para evitar el uso indebido de la licencia por enfermedad; o
 - cuando se ausenta sin tener balance de licencia de enfermedad.

OTRAS LICENCIAS

- **SINOT** – Sin paga, provee el 65% del salario por 26 semanas con una reserva de empleo de 360 días y 15 días para solicitar reinstalación (dentro de los 360). En el caso de patronos con quince empleados o menos la reserva de empleo es de seis meses.
- **Licencia de Deportes**- Licencia de hasta un (1) año sin paga para empleados del sector público y privado en adiestramiento o compitiendo en eventos deportivos
- **Licencia para ser testigo en un caso criminal**- con paga, sin tope de días.
- **Licencia Militar**- sin paga, acumulable hasta cinco años y tiempo variable para solicitar reinstalación
- **Licencia de Asambleista Municipal**- sin paga, hasta diez días al año
- **Licencia de jurado**- 15 días con paga y luego de eso con cargo a vacaciones a opción del empleado (issue con jurados federales)
- **ACAA** – sin paga, reserva de empleo de 180 días con 15 días para solicitar reinstalación
- **Seguro Choferil** – sin paga, 365 días de reserva de empleo con 30 días laborables para solicitar la reinstalación

OTRAS LICENCIAS

- **Ley 83 del 1 de agosto de 2019** que crea una licencia especial sin paga de quince días al año para empleados, que indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
- **Ley 22-2000 (Ley de Vehículos y Tránsito)** dispone que todo ciudadano que posea una licencia de conducir debidamente expedida o autorizada por el Secretario y todo dueño o propietario de un vehículo de motor o arrastre, podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna y con paga, para renovar su licencia de conducir. Originalmente dicha ley condicionada dicho beneficio a que la posesión de la licencia de conducir fuera indispensable para el trabajo por la naturaleza del mismo, pero tal requisito se eliminó con las enmiendas traídas a la Ley 22 por la Ley 132-2004. Por lo tanto, todo conductor tiene derecho a esa licencia de dos horas con paga para renovar su licencia.

LEY 80-EL CONCEPTO DE JUSTA CAUSA

Razón Legítima Ligada a la Buena Marcha del Negocio:

Ley Núm. 80-1976:

Artículo 2.-Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea 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 para el despido a tenor con este Artículo.
- (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.

LEY 80

Artículo 14-Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976:

Para fines de esta Ley las siguientes palabras o frases tendrán el significado que a continuación se indica:

- a. “Conducta impropia”- es una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.
- b. “Conducta desordenada”- es una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo.

Examinada la Ley 80-1976, podemos concluir que existen **valores organizacionales** que surgen de la definición de justa causa que son **exigibles al empleado** en su conducta y desempeño:

- apropiada
- ordenada
- eficiente
- satisfacción
- cumplimiento

- diligente
- calidad
- seguridad
- competente
- habilidad
- productivo

LA CLAVE ESTÁ EN...

DISCIPLINA:

- uniforme
- consistente
- contemporánea
- progresiva
- respetuosa
- correctiva
- demostrable
- oportuna
- neutral
- individual

RECOMENDACIONES

- Es importante tomar medidas tan pronto comienzan los problemas de conducta o desempeño. Cuando no se atiende, el problema solo se complicará más.
- El *timing* de nuestras decisiones es determinante, no comenzar a tiempo un proceso disciplinario facilita alegaciones de discrimen, represalias o acoso laboral contra la empresa.
- Los procesos de evaluación demandan un compromiso con nuestro rol y con la organización, pues se requiere que las evaluaciones sean compatibles con los procesos disciplinarios.
- Cuando la evaluación no refleja los problemas de desempeño, ejecución, productividad o conducta ello trae complicaciones en la defensa de reclamaciones legales.

DESPIDO: ¿CARTA Y RAZONES?

Santiago v. Kodak Caribbean, 129DPR763 (1992)

En Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa éste puede ser despedido. El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, supra, 29 L.P.R.A. sec. 185a, dispone un remedio económico, la indemnización, para el empleado que ha sido despedido sin justa causa. El Artículo 2, 29 L.P.R.A. sec. 185b, por su parte, establece una serie de circunstancias o actos que pueden dar lugar al despido justificado, algunas imputables al empleado, otras al patrono o a la situación económica de la empresa. "Por otro lado, no hay ley alguna que le exija al patrono, que al despedir al empleado lo haga en forma determinada ni por escrito ni con aviso previo. Tampoco nuestra legislación obliga al patrono a informarle al trabajador en el momento del despido ni luego de ello, las razones que tuvo para despedirlo, excepto para defenderse de una acción judicial."

Ley 4-2017

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

Artículo 1.-Todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por despido lo siguiente:

- (a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y
- (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

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

Ley 4-2017

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

Artículo 1.- cont...

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

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

Ley 4-2017

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

Artículo 1.- cont...

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

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

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

Ley 4-2017

Art. 4.13.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 12.-

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. **Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.**

MANUAL DE EMPLEADOS: HERRAMIENTA DE CUMPLIMIENTO

El número de empleados de la empresa determina la cobertura de ciertas leyes que nos obligan a establecer determinadas políticas e incluir algunas notificaciones, por ejemplo FMLA (50 empleados), ADA (15 empleados), COBRA (20 empleados), Título VII (15 empleados), GINA (15 empleados), ADEA (20 empleados), Ley 251-2015, que enmienda la 180-1998, uso de la licencia de enfermedad por parte de empleados no exentos para el cuidado y atención de atención de padre, madre, hijo o cónyuge, si como de custodiados o tutelados en ciertas circunstancias (más de 15 empleados)

MANUAL DE EMPLEADOS: HERRAMIENTA DE CUMPLIMIENTO

Existen al día de hoy seis (6) políticas que toda empresa debe tener en vigor, independientemente del número de empleados con que cuenta, que son exigidas por la legislación de Puerto Rico:

1. Política de Hostigamiento Sexual bajo la Ley 17-1988, con los cambios traídos por la Ley 82-2022.
2. Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica en el trabajo bajo la Ley 217-2006
3. Protocolo contra el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género bajo la Ley 22-2013
4. Política de Igualdad Salarial bajo la Ley 16-2017
5. Política bajo la Ley 83-2019 que crea una licencia Especial para empleados con situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
6. Protocolo bajo la Ley 90-2020 para el manejo de situaciones de acoso laboral en sector privado.

MANUAL DE EMPLEADOS: HERRAMIENTA DE CUMPLIMIENTO

Existen dos (2) políticas que debemos tener en vigor en la medida que sean de aplicación a nuestra operación:

1. Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas bajo la Ley 59-1997

*Precaución con la Ley 44-1985, según enmendada por la Ley 90-2022 y con la Ley 42-2017, según enmendada por la Ley 15-2021.

2. Reglamento de Vigilancia o Monitoreo Electrónico, según requerido por nuestro Tribunal Supremo en Vega v. PRTC, 2002 TSPR 50

EL MANUAL DE EMPLEADOS Y LA LEY 4-2017

Art. 2.6- Documentos y Firmas Electrónicas: 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 comuniqué efectivamente a los empleados.

Art. 2.12- Interpretación: Disposiciones Ambiguas - 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.

Art. 2.18 Prescripción - 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.

Desarrollo de la Leyes sobre Violencia Doméstica en Puerto Rico

- 1989- Se crea la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Número 54 de 15 de agosto de 1989.
- 1998- Enmienda, Ley Núm. 46 de 28 de febrero de 1998. Se enmienda el Artículo 3.2 de la Ley 54 tipificándose como maltrato agravado “cuando se cometiere contra una mujer embarazada”, inciso (h).
- 2001- Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Uno de sus deberes principales es fiscalizar el cumplimiento con la política pública establecida por la Ley 54.
- 2004- Ley Núm. 538 de 30 de septiembre de 2004, Enmienda a la Ley 54, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica dando autorización para que los patronos puedan solicitar al tribunal de órdenes de protección con el fin de que la persona agresora no violente la paz del entorno laboral y a su vez los patronos cumplan con la responsabilidad constitucional de garantizar la protección física y emocional a los empleados y empleadas.

Desarrollo de la Leyes sobre Violencia Doméstica en Puerto Rico

- 2005- Se crea la Ley Núm. 88 de 26 de agosto de 2005. Esta requiere la promulgación e implantación de un Protocolo de Intervención con Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Doméstica para los funcionarios de agencias gubernamentales que intervienen en las etapas del proceso de ayuda con las víctimas/sobrevivientes de violencia domestica y los niños bajo su custodia.
- 2006- Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006, Ley para la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o empleo públicos y privados.
- 2006- Ley Núm. 271 de 26 de diciembre de 2006, Enmienda a la Ley 100, Ley contra el discrimen en el empleo para proveer remedios y garantías a las víctimas de violencia domésticas, agresión sexual o acecho contra acciones discriminatorias en el empleo.
- 2013 Ley 23 de 29 de mayo de 2013, enmienda la definición de violencia domestica para extenderla a situaciones independientemente de la orientación sexual o el estatus marital
- Ley 83 del 1 de agosto de 2019 que crea una licencia especial para empleados, que indistintamente exista o no una querella policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

Desarrollo de la Leyes sobre Violencia Doméstica en Puerto Rico

Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada:

“...No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo. El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.”

Ley Núm. 99-2016

Un patrono podrá solicitar una orden de protección a favor de un empleado o empleada si: (1) dicho empleado o empleada es o ha sido víctima de acecho o de conducta constitutiva de delito según tipificado en esta Ley; y (2) los actos constitutivos de acecho han ocurrido en el lugar de trabajo de dicho empleado o empleada o en las inmediaciones de dicho lugar de trabajo. Antes de iniciar este procedimiento, el patrono deberá notificar de su intención de solicitar la orden de protección a la empleada o empleado que es o ha sido víctima de acecho o de conducta constitutiva de delito según tipificado en esta Ley.

Ley Núm. 83-2019

Licencia Especial para empleados, que indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave. Entre algunas de sus disposiciones están:

1. Los empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por ley cuando, indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
2. Dichos quince (15) días concedidos podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.
3. A solicitud del empleado, se permitirá el uso de los quince (15) días anuales establecidos en esta Ley a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.
4. Esta licencia especial procederá a solicitud del empleado. El empleado tendrá discreción de solicitar cualquier otro tipo de licencia que pueda ser utilizada para los mismos fines a la cual tuviera derecho, ya sea con o sin paga.

Conductas definidas como Violencia Doméstica

■ **Violencia Doméstica** -“Patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a una persona, daños a sus bienes o para causarle grave daño emocional, independientemente del estado marital, status migratorio y de la orientación sexual de la persona. *Art 1.3, inciso (k), Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.*

■ **Violencia Sicológica**-“... un patrón de conducta constante ejercitada en deshonor, descrédito o menosprecio al valor persona, limitación irrazonable al acceso y manejo de los bienes comunes, chantaje, vigilancia constante, aislamiento, privación de acceso a alimentación o descanso adecuado, amenazas de privar de la custodia de los hijos o hijas, o destrucción de objetos apreciados por la persona, excepto aquello que pertenecen privativamente al ofensor”. *Art 1.3, inciso (l), Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.*

Conductas definidas como Violencia Doméstica

■ **Intimidación**-“...toda acción o palabra que manifestada en forma recurrente tenga el efecto de ejercer una presión moral sobre el ánimo de una persona, la que por temor de sufrir un daño físico o emocional en su persona, sus bienes o en la de otro, es obligada a llevar a cabo un acto en contra de su voluntad”. *Art. 1.3, inciso (d), Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, **Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.***

■ **Persecución**- “...mantener a una persona bajo vigilancia constante o frecuente con su presencia en los lugares inmediatos o relativamente cercanos al hogar, residencia, escuela trabajo o vehículo en el cual se encuentre la persona, para infundir temor o miedo en el ánimo de una persona prudente y razonable. *Art. 1.3, inciso (f), Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, **Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica***