

Sociedad para la Gerencia
de Recursos Humanos
Capítulo de Puerto Rico

SHRM
PUERTO RICO CHAPTER

AFFILIATE OF
SHRM
BETTER WORKPLACES
BETTER WORLD™



COMPENDIO LABORAL

Labor Law Compendium

20
20





MENSAJE DE LA PRESIDENTA

Estimados Colegas,

Como profesionales de recursos humanos, es nuestra encomienda influenciar las organizaciones para desarrollar el capital humano y llevar a las empresas de Puerto Rico al próximo nivel. SHRM-PR te provee múltiples opciones para esto. Te exhortamos a que nos apoyes compartiendo activamente tu opinión y participando en los programas educativos disponibles para fortalecer tus conocimientos y los de tu equipo de trabajo en la organización que representas.

Por otra parte, tenemos una responsabilidad imperiosa de mantenernos al día y en cumplimiento con todos los elementos de la legislación laboral para el sector privado en Puerto Rico y comunicar la información relevante a nuestras organizaciones. Por ello, este compendio es una herramienta de trabajo útil que sirve de referencia para ir sobre la legislación vigente.

Agradecemos al Lcdo. Alfredo M. Hopgood Jovet quien con su peritaje y el liderazgo ha desarrollado de manera incondicional este Compendio Laboral por quinto término consecutivo.

Contamos contigo,

Dianelly Torres Ramos
Presidenta
SHRM PR Junta de Directores



TABLA DE CONTENIDO

MENSAJE DE LA PRESIDENTA.....	3
INTRODUCCIÓN	10
CONTRATO DE EMPLEO	10
EMPLEADOS DE OTRA JURISDICCIÓN	12
DOCUMENTOS Y FIRMAS ELECTRÓNICAS	12
PERÍODO PROBATORIO.....	12
EMPLEO TEMPORERO O POR TÉRMINO.....	13
CONTRATISTA INDEPENDIENTE.....	14
OBLIGACIÓN DEL PATRONO DE NOTIFICAR HORARIO DE TRABAJO.....	16
JORNADA DE TRABAJO REGULAR.....	16
HORAS EXTRA	16
ITINERARIO DE TRABAJO SEMANAL ALTERNO	17
SOLICITUD DE REPOSICIÓN DE HORAS.....	18
SOLICITUD DE CAMBIOS.....	18
SÉPTIMO DÍA DE TRABAJO.....	19
PERÍODO DE TOMAR ALIMENTOS	19
LEY DE CIERRE.....	20
BONO ANUAL (BONO DE NAVIDAD).....	21
SALARIO MÍNIMO	23
PAGO DE SALARIOS.....	24
DESCUENTOS DE NÓMINA	25
EMBARGOS DE SALARIOS.....	27
ADMINISTRACIÓN PARA EL SUSTENTO DE MENORES.....	27
REGISTRO ESTATAL DE EMPLEADOS NUEVOS	29
EMPLEO DE MENORES.....	31
OBROS MIGRANTES.....	31
LEY DE DESPIDO	32
LEY DE NOTIFICACIÓN DE AJUSTES Y DE RE-ENTRENAMIENTO DEL TRABAJADOR ("WARN")	35
COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO.....	37
COBRA	38
HIPAA.....	39
CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.....	40
DISCRIMEN EN EL EMPLEO	40
LEY DE AMERICANOS CON IMPEDIMENTOS	43
DERECHO A PARTICIPAR EN SERVICIO RELIGIOSO.....	46
REPRESALIAS	46
HOSTIGAMIENTO SEXUAL	47
ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO.....	50
Definición de acoso laboral.....	50
Determinación de acoso laboral.....	51
Deberes y obligaciones generales del patrono.....	53
Procedimiento para querrellarse.....	54



Grados de responsabilidad del patrono.....	54
Represalias.....	55
Reclamación judicial y responsabilidad civil.....	55
VIOLENCIA DOMÉSTICA Y “PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE	
VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO”	56
PROTOCOLO SOBRE EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO	59
VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD	59
LICENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDADES	
GRAVES DE CARÁCTER CATASTRÓFICO.....	63
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	63
LICENCIA POR MATERNIDAD.....	69
LICENCIA POR MATERNIDAD PARA ADOPCIÓN.....	70
PERÍODO DE LACTANCIA O DE EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA.....	70
ACCIDENTES OCUPACIONALES.....	71
SEGURO POR INCAPACIDAD NO-OCUPACIONAL	74
SEGURO SOCIAL CHOFERIL	75
LICENCIA POR ACCIDENTES AUTOMOVILÍSTICOS	75
LICENCIAS Y OTROS BENEFICIOS A MILITARES Y VETERANOS	76
Uniformed Services Employment and Reemployment Benefits Act (“USERRA”)	76
Código Militar de Puerto Rico.....	76
Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI	77
Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos	78
Otras licencias relacionadas con los militares	79
LICENCIA FEDERAL CON PAGA POR COVID-19	79
LICENCIA MÉDICO FAMILIAR	80
Licencia temporal bajo la FMLA por el COVID-19:	72
OTRAS LICENCIAS BAJO LAS LEYES DE PUERTO RICO O POR OBLIGACIÓN CONTRACTUAL	81
DERECHO A LA INTIMIDAD	85
LEY DE PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS.....	86
CANNABIS MEDICINAL	87
VIGILANCIA ELECTRÓNICA.....	88
RESTRICCIONES EN EL USO DEL NÚMERO DE SEGURO SOCIAL DE EMPLEADOS	89
VERIFICACIÓN DEL TRASFONDO O HISTORIAL (“BACKGROUND CHECKS”)	89
PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CREDITICIA DEL EMPLEADO	91
VERIFICACIÓN DE ELIGIBILIDAD PARA EMPLEO	91
UNIFORMES.....	93
RELACIONES LABORALES	94
ALGUNOS PERMISOS O AUTORIZACIONES QUE SE REQUIEREN DEL SECRETARIO DEL TRABAJO	
Y RECURSOS HUMANOS.....	95
AFICHES BAJO LAS LEYES DE PUERTO RICO	96
AFICHES (“POSTERS”) REQUERIDOS BAJO LAS LEYES FEDERALES	97
SALVEDAD.....	98



INTRODUCTION	100
EMPLOYMENT CONTRACT	101
EMPLOYEES FROM ANOTHER JURISDICTION	102
DOCUMENTS AND ELECTRONIC SIGNATURES	102
PROBATIONARY PERIOD	103
TEMPORARY EMPLOYMENT	103
INDEPENDENT CONTRACTOR	104
EMPLOYER'S DUTY TO NOTIFY WORKING HOURS	106
REGULAR WORK SHIFT	106
OVERTIME	106
ALTERNATIVE WEEKLY WORK SCHEDULE	107
REQUEST TO MAKE UP FOR HOURS NOT WORKED	108
REQUEST FOR CHANGES	108
WEEKLY DAY OF REST	98
MEAL PERIOD	109
CLOSING LAW	110
ANNUAL (CHRISTMAS) BONUS	110
MINIMUM WAGE	112
PAYMENT OF WAGES	113
SALARY DEDUCTIONS	114
GARNISHMENT OF WAGES	115
CHILD SUPPORT ADMINISTRATION	116
STATE REGISTER OF NEW EMPLOYEES	117
EMPLOYMENT OF MINORS	118
MIGRANT WORKERS	119
TERMINATION OF EMPLOYMENT	119
WORKER ADJUSTMENT AND RETRAINING NOTIFICATION ACT OF 1988	122
UNEMPLOYMENT COMPENSATION	124
COBRA	124
HIPAA	125
BILL OF RIGHTS OF WORKING WOMEN	125
EMPLOYMENT DISCRIMINATION	125
AMERICANS WITH DISABILITIES ACT	129
RIGHT TO PARTICIPATE IN RELIGIOUS SERVICE	131
RETALIATION	131
SEXUAL HARASSMENT	132
WORKPLACE HARASSMENT ("MOBBING")	133
Definition of Workplace Harassment	134
Determination of workplace harassment	135
General duties and obligations of the employer	136
Complaint procedure	137
Degrees of responsibility of the employer	137
Retaliation	138



Judicial claims and civil liability	138
DOMESTIC VIOLENCE AND PROTOCOL TO HANDLE DOMESTIC VIOLENCE IN THE WORKPLACE	139
PROTOCOL REGARDING DISCRIMINATION BASED ON SEXUAL ORIENTATION AND GENDER IDENTITY	140
VACATION AND SICK LEAVE	141
SPECIAL LEAVE FOR EMPLOYEES WITH CATASTROPHIC DISEASES	144
SPECIAL LEAVE FOR EMPLOYEES WITH SITUATIONS OF DOMESTIC OR GENDER VIOLENCE, CHILD ABUSE, SEXUAL HARASSMENT AT WORK, SEXUAL ASSAULT, AND LEWD OR STALKING ACTS	144
MATERNITY LEAVE	148
MATERNITY LEAVE FOR ADOPTION	149
LEAVE FOR BREASTFEEDING OR TO EXPRESS MILK	149
WORKERS' COMPENSATION	150
NON-OCCUPATIONAL DISABILITY INSURANCE	152
CHAUFFEURS' SOCIAL SECURITY ACT	153
LEAVE FOR AUTOMOBILE ACCIDENTS	154
LEAVES AND OTHER BENEFITS FOR THE MILITARY AND VETERANS	154
Uniformed Services Employment and Reemployment Benefits Act ("USERRA")	154
Puerto Rico's Military Code	145
Puerto Rican Veterans' Bill of Rights of the XXI Century	155
Act for the Protection of Members of the Armed Forces of the United States	155
Other Leaves Related to the Military	157
FEDERAL LEAVE WITH PAY FOR COVID-19	157
FAMILY AND MEDICAL LEAVE	159
Temporary leave under the FMLA for COVID-19:	159
OTHER LEAVES OF ABSENCE UNDER THE LAWS OF PUERTO RICO OR BY CONTRACTUAL OBLIGATION	161
RIGHT TO PRIVACY	162
DRUG TESTING	163
MEDICINAL CANNABIS (MARIJUANA)	164
ELECTRONIC SURVEILLANCE	165
RESTRICTIONS ON THE USE OF EMPLOYEES' SOCIAL SECURITY NUMBERS	166
BACKGROUND CHECKS OF APPLICANTS AND WORKERS	166
PROTECTION OF EMPLOYEE CREDIT INFORMATION	167
EMPLOYMENT ELIGIBILITY VERIFICATION	168
UNIFORMS	169
LABOR RELATIONS	170
SOME PERMITS OR APPROVALS THAT ARE REQUIRED FROM THE SECRETARY OF LABOR AND HUMAN RESOURCES ISSUES	172
POSTERS REQUIRED UNDER PUERTO RICO LAW	173
("POSTERS") UNDER FEDERAL LAW	174
DISCLAIMER	175



¿Necesitas un lugar para reuniones o adiestramientos?



INSTALACIONES Y TECNOLOGÍA A TU ALCANCE

Todo incluido, en el corazón de Hato Rey

Modernos y cómodos salones equipados con

- Aire Acondicionado
- Proyector y Pantalla,
- Sonido
- Teléfono
- Computadora
- Internet de alta velocidad, entre otros

Descubre todas las amenidades disponibles. Precios desde \$50.00 hasta \$500.00. Para mayor información comunicarse al 787-767-2141 rbadillo@shrmpr.org

www.shrmpr.org



SHRM
PUERTO RICO CHAPTER

AFFILIATE OF
SHRM[®]
BETTER WORKPLACES
BETTER WORLD™

Con salud.
Con alegría.

CON TO' LOS
POWERS



Un Plan que cuenta CON TO'LOS POWERS
para cuidar tu salud y bienestar.

VÍVELA >> MCS

787.758.2500

Grupal • Individual • Medicare • Vida

mcs.com.pr

[f](#) [t](#) [in](#) [v](#) @MCSPuertoRico

INTRODUCCIÓN

El campo laboral y de leyes de empleo está altamente regulado en Puerto Rico. Hay numerosas leyes, reglamentos y doctrinas judiciales, así como ciertas disposiciones constitucionales que gobiernan esta materia. Los temas generales cubren el establecimiento de negocios, la contratación de empleados, las horas de trabajo y la paga, el discrimen y las represalias, las licencias, los derechos individuales, los planes de bienestar, los asuntos sindicales, y la terminación del empleo. A continuación, ofrecemos un compendio de las materias más importantes de este campo.

El 26 de enero de 2017, con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, se legisló una Reforma Laboral de gran alcance (en adelante “Ley Núm. 4” o “Reforma Laboral de 2017”). Este **Compendio, Edición del año 2020**, incluye los cambios más significativos de esa reforma. Más aún, cubre numerosos desarrollos legales de los últimos dos años, desde la edición anterior.

CONTRATO DE EMPLEO

La Reforma Laboral de 2017 incluyó disposiciones específicas sobre el contrato de empleo. La Ley Núm. 4 lo define como “un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamada ‘patrono’, contrata a una persona natural, llamada ‘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.”

Dispone, además, que “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”.

La Ley Núm. 4 excluye de la definición de “empleado”, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial, las relaciones de contratistas independientes, las relaciones de franquicia, los empleados gubernamentales o funcionarios públicos, las prestaciones personales obligatorias en una institución penal o correctiva, y los trabajos realizados de manera voluntaria y gratuita para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. También excluye los trabajos realizados por parientes inmediatos, salvo que se demuestre que la intención de las partes y la manera en que se mantuvo la relación era una obrero-patronal. Se considerarán parientes



inmediatos aquellos que convivan con el patrono, su cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos adoptivos.

Adviértase que no se requiere un contrato escrito para que surja la relación patrono-empleado. El contrato se puede establecer también de manera verbal, a menos que alguna ley especial disponga de otra manera. En aquellos casos en los que no se establezca por escrito la fecha de terminación del contrato de empleo, se entenderá que el contrato es por tiempo indefinido y el empleado estará protegido por la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 185a-185n. (Véase la sección de este Compendio titulada “LEY DE DESPIDO” más adelante.)

El contrato de empleo se puede redactar en cualquier idioma, siempre y cuando el empleado conozca ese idioma. La Ley Núm. 4 también dispone que la firma del empleado en el contrato de empleo establece una presunción de que el empleado tenía conocimiento del lenguaje utilizado y del contenido del contrato.

En el contrato de empleo se podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que las partes tengan por convenientes, siempre que no sean contrarias a las leyes, la moral, o el orden público. Las obligaciones que surgen de un contrato de empleo tendrán fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor con el mismo.

En caso de que alguna cláusula del contrato de empleo sea ambigua, se considerará lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, y los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas. Esto también aplicará al interpretarse las políticas o reglas que el patrono establezca. Sin embargo, si el patrono se reserva la discreción de interpretar sus políticas o reglas, debe reconocerse dicha reserva, siempre y cuando la interpretación no sea arbitraria o caprichosa, o que se disponga de otra manera en una ley especial. En vista de lo anterior, es recomendable que todo manual de empleados incluya la salvedad de que el patrono se reserva la discreción de interpretar sus políticas y reglas.

En Puerto Rico, los manuales de empleados y las políticas de la empresa que describen derechos y obligaciones de los empleados son considerados parte del contrato de empleo. Así, tanto el patrono como el empleado tienen la obligación legal de cumplir con las provisiones allí contenidas, a menos que el patrono las modifique prospectivamente.



EMPLEADOS DE OTRA JURISDICCION

Si un patrono de otra jurisdicción asigna a un empleado suyo a trabajar en Puerto Rico para beneficio de otro patrono, pero el empleado mantiene su relación de empleo con el patrono ubicado en la otra jurisdicción y la asignación en Puerto Rico no excede de tres (3) años consecutivos, los derechos y obligaciones contractuales y legales se interpretarán conforme a lo acordado en el contrato de empleo y el empleado puede estar sujeto a las leyes de otra jurisdicción. En estos casos, el empleado solamente estará sujeto a las disposiciones de las leyes de Puerto Rico en lo que respecta a: (i) contribución sobre ingresos, (ii) discrimin en el empleo, y (iii) accidentes o enfermedades ocupacionales. Sin embargo, si las partes no seleccionan contractualmente la jurisdicción cuyo derecho será el aplicable, entonces las partes estarán sujetas a las normas de Puerto Rico.

DOCUMENTOS Y FIRMAS ELECTRÓNICAS

La Ley Núm. 4 dispone que en todo contrato o documento de empleo, los acuses de recibo, aceptaciones o firmas generadas electrónicamente, tienen el mismo efecto legal que las realizadas por escrito. También dispone que 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. Toda notificación o aviso requerido por ley que se notifique o divulgue de manera electrónica, deberá realizarse de modo que se comunique efectivamente a los empleados.

PERÍODO PROBATORIO

El contrato probatorio de trabajo está regulado por el Artículo 8 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 185h. La Ley Núm. 4 enmendó significativamente ese Artículo para establecer un período probatorio automático de nueve (9) meses, o de doce (12) meses en el caso de los empleados clasificados como “Ejecutivos”, “Administradores” y “Profesionales” bajo el *Fair Labor Standards Act* y el Reglamentación Núm. 7082 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. No obstante, el patrono y el empleado pueden acordar un período probatorio menor al período automático que se dispone por ley. En ese caso, es recomendable que el período se acuerde por escrito, estableciendo las fechas en que comienza y termina el período. En el caso empleados representados por una unión obrera, el período probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión.



Si un empleado continúa trabajando para el patrono luego de la expiración del contrato probatorio de trabajo, la relación de empleo se convierte en una por término indefinido y el empleado estará protegido por la Ley Núm. 80. Además, los empleados en período probatorio están cubiertos y protegidos por todas las otras leyes de empleo aplicables, incluyendo las que prohíben el discrimen y las represalias.

EMPLEO TEMPORERO O POR TÉRMINO

La Ley Núm. 4-2017 añadió el Artículo 14 a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 185n. Dicho Artículo contiene las definiciones del “contrato de empleo temporero” y del “contrato de empleo por término”.

El “contrato de empleo temporero” es un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para realizar un proyecto específico, una obra cierta, para sustituir a un empleado durante alguna licencia o ausencia, o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta. Ejemplos de dichas tareas son: 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.

Por otro lado, el “contrato de empleo por término” es un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un período 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. Bajo la enmienda de la Ley Núm. 4, ahora se presumirá válido y *bona fide* aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años, bien sea en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. Además, en los casos de “Administradores”, “Ejecutivos” y “Profesionales”, según se definen dichos términos en el Reglamento Núm. 7082 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la duración se registrará por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.

En el caso de empleados temporeros referidos por compañías de servicios temporeros de empleo, la Ley Núm. 26-1992, 29 L.P.R.A. §§575-575e, fija las áreas correspondientes de responsabilidad de cada compañía envuelta con respecto a los derechos de los empleados temporeros contratados, tanto la compañía de servicios temporeros como la compañía cliente.



CONTRATISTA INDEPENDIENTE

La Ley Núm. 4 codificó por primera vez los requisitos para determinar si una persona es un “contratista independiente”. La ley establece que existirá una “presunción incontrovertible” de que una persona es contratista independiente, si cumple con cuatro criterios básicos, y cumple además con al menos tres de cinco criterios adicionales.

Los cuatro criterios básicos con los que debe cumplir son:

- (a) Poseer o haber solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;
- (b) Haber radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
- (c) Que la relación entre el principal y el contratista se haya establecido mediante contrato escrito; y
- (d) Que se le ha requerido contractualmente al contratista independiente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio, así como cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados.

Además de los cuatro criterios antes mencionados, la persona debe cumplir con por lo menos tres de los siguientes cinco criterios:

- (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.
- (2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.
- (3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado.
- (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados.
- (5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo, entre otros: (i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales; (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal



para realizar el trabajo acordado; y (iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

Si no se cumple con los requisitos antes mencionados para que se active la presunción de que la persona es un contratista independiente, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se hará 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. Los criterios del *common law test* generalmente incluyen: el grado de control por parte del principal, el grado de juicio o iniciativa de la persona, la forma de compensación, la facultad de la persona de emplear y despedir, la titularidad del equipo e instalaciones físicas, y la retención de contribuciones.

La Ley Núm. 4 dispone que para dicha determinación no se utilizará la llamada prueba de “realidad económica” (*economic reality test*), salvo que alguna ley especial expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba, para fines de las materias cubiertas por dicha ley especial. El *economic reality test* generalmente incluye: la oportunidad de ganancia y riesgo de pérdida por parte de la persona, la dependencia del principal, la permanencia de la relación de trabajo, y si el servicio es parte integral del negocio del principal o es independiente

POWERING THE WORLD OF WORK IS HUMANLY POSSIBLE



OUR SERVICES:

TEMPORARY STAFFING, PERMANENT PLACEMENT, RPO & SPECIALIZED CONSULTING SERVICES.

▪ San Juan 787-766-4777 ▪ Manatí 787-884-4070 ▪ Hormigueros 787-834-3900



Empleos Manpower Puerto Rico



@manpowerCCA



ManpowerGroup Caribe y Centroamérica

www.manpower.com

OBLIGACIÓN DEL PATRONO DE NOTIFICAR HORARIO DE TRABAJO

Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y terminación de la jornada regular de trabajo, y la hora en que empieza y termina el período de tomar dentro de dicha jornada. 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 puede cumplir con su deber de notificación colocando un aviso en un área de congregación común accesible a los empleados o enviando una comunicación electrónica a los empleados.

JORNADA DE TRABAJO REGULAR

La Ley Núm. 379-1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 271 y siguientes, establece una jornada regular para los empleados no exentos de ocho (8) horas en un día y cuarenta (40) horas en una semana. Cualquier trabajo realizado en exceso de estos límites se considerará como “horas extra” y deberá ser compensado de manera extraordinaria.

HORAS EXTRA

La Ley Núm. 379-1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 271 y siguientes, junto con el *Fair Labor Standards Act* del 1938 (“FLSA”, por sus siglas en inglés) y sus respectivos reglamentos, gobiernan todo lo relacionado al pago de horas extra a los empleados “no exentos” en Puerto Rico. Se entiende por “no exentos” los que no están expresamente excluidos de las disposiciones de esas leyes y reglamentos. El FLSA le aplica a todo patrono con un volumen de negocios anual bruto de al menos quinientos mil dólares (\$500,000). También aplica a empleados que estén dedicados o envueltos en el comercio interestatal o en la producción de productos para el comercio interestatal, aunque el volumen de negocios de su patrono sea menor de \$500,000.

Bajo la Ley Núm. 379, constituyen horas extra diarias las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario. El patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas diferente al día calendario, siempre y cuando la notificación sea por escrito, dada 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.



Por otro lado, constituyen horas extra semanales las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo. La Ley Núm. 379 define la “semana de trabajo” como un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y así se lo notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación por parte del patrono, la semana de trabajo comenzará a las 12:01 a.m. del lunes de cada semana. El patrono deberá informarle al empleado cualquier cambio en el comienzo de la semana de trabajo, con por lo menos cinco (5) días calendarios de anticipación, para que sea efectivo.

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extra vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Sin embargo, los empleados con derecho a beneficios superiores contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, es decir, antes del 26 de enero de 2017, retendrán los mismos. En cualquier caso, no será necesario pagar como hora extra semanal aquella que se pague como hora extra diaria.

ITINERARIO DE TRABAJO SEMANAL ALTERNO

El patrono y el empleado podrán establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito. Bajo dicho acuerdo, el empleado podrá completar una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas, con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo.

En estos casos las horas diarias que el empleado trabaje hasta un máximo de diez (10) no constituirán horas extra. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas en un 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.

Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes durante el primer año del acuerdo. Luego del primer año, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo. Además, si un tercero adquiere el negocio del patrono, podrá continuar con los acuerdos sin que sea necesario establecer contratos nuevos.

Finalmente, ningún patrono podrá tomar represalias en contra de un empleado por el hecho de que se niegue a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno.



SOLICITUD DE REPOSICIÓN DE HORAS

El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas por razones personales. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extra cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.

El patrono no viene obligado a conceder la solicitud. De igual modo, el patrono no le puede imponer al empleado que reponga las horas en contra de su voluntad sin que le compense por las horas extra que apliquen. Tampoco existen requisitos de forma para el trámite de esta solicitud, aunque lo aconsejable es que sea por escrito. No obstante, si el patrono permite que el empleado labore durante el período propuesto para reponer horas de trabajo, se entenderá que el patrono concedió la solicitud en todos sus aspectos.

SOLICITUD DE CAMBIOS

Un empleado puede solicitar un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud debe ser por escrito y especificar: (i) el cambio solicitado, (ii) la razón para la solicitud, (iii) la fecha de efectividad, y (iv) la duración del cambio.

El patrono viene obligado a proveer una contestación dentro de veinte (20) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud del empleado. Todo patrono que tenga más de quince (15) empleados, deberá proveer la contestación por escrito. La contestación escrita deberá notificarse mediante entrega personal, depósito en el correo evidenciado por el matasellos postal, o envío electrónico de la contestación.

Si el patrono se reúne con el empleado dentro de los veinte (20) días calendario de haber recibido la solicitud de cambio, puede notificar su contestación dentro de los catorce (14) días calendario siguientes a dicha reunión. Según el Reglamento Núm. 9017 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ("Reglamento Núm. 9017"), si el patrono no provee una contestación dentro de 34 días calendario a partir del recibo de la solicitud, se entenderá que concedió la solicitud del empleado en todos sus aspectos.

Además, según dicho Reglamento Núm. 9017, 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.



En su contestación, el patrono podrá conceder (total o parcialmente) o denegar la solicitud del empleado. Si el patrono accede a la solicitud, puede establecer las condiciones o requisitos que estime apropiados. Si el patrono deniega la solicitud, deberá exponer en su contestación las razones para la decisión, así como cualquier alternativa a la solicitud presentada. Se le otorgará deferencia al criterio del patrono.

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.

Los empleados elegibles a presentar esta solicitud son los que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año antes de la fecha de la solicitud. Además, no se podrá someter otra solicitud dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono de una solicitud anterior, o la concesión de una solicitud anterior, lo que sea mayor.

Finalmente, ningún patrono podrá tomar represalias en contra de un empleado por el hecho de que presente una solicitud de cambio(s).

SÉPTIMO DÍA DE TRABAJO

La Ley Núm. 289-1946, 29 L.P.R.A. §§ 295-299, según enmendada, provee al empleado un (1) día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo. El día de descanso es un período de veinticuatro (24) horas consecutivas, el cual no tiene que corresponder con un día calendario específico de la semana. La Ley Núm. 289 establece que si un empleado no exento trabaja durante su día de descanso, el patrono vendrá obligado a compensar las horas trabajadas durante ese día a razón de tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares, independientemente del total de horas trabajadas en los seis (6) días anteriores. Sin embargo, los empleados con derecho a beneficios superiores contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, es decir, antes del 26 de enero de 2017, retendrán los mismos. Por otro lado, si una hora trabajada el séptimo día constituye a su vez tiempo extra esa semana, basta con que se pague a tiempo y medio para satisfacer ambas penalidades.

PERÍODO DE TOMAR ALIMENTOS

La Ley Número 379-1948 requiere en su Artículo 11, 29 L.P.R.A. § 283, que los patronos le concedan a los empleados no exentos un período de tomar alimentos que comience no antes de terminada la segunda (2da) hora de



trabajo y no después de comenzada la sexta (6ta) hora de trabajo. Como regla general, un empleado no exento no debe trabajar más de cinco (5) horas consecutivas sin disfrutar de una pausa para tomar alimentos. En aquellos casos en que el total de horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis (6) horas, el período de descanso para tomar alimentos puede ser obviado.

El período de tomar alimentos debe ser de una (1) hora de duración, a menos que el patrono y el empleado acuerden reducir el mismo mediante una estipulación escrita, sin que sea necesaria la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La reducción del período de tomar alimentos no puede ser menor de treinta (30) minutos, excepto en las ocupaciones de “croupiers”, enfermeros(as), guardias de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, para quienes el período de alimentos puede ser reducido a veinte (20) minutos.

Un patrono no podrá emplear a un empleado por un período de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo período para tomar alimentos. Sin embargo, si el total de horas trabajadas ese día no excede doce (12) horas y el empleado disfrutó del primer período para tomar alimentos, el segundo período para tomar alimentos podrá ser obviado ese día. Este segundo período para tomar alimentos también puede ser reducido mediante estipulación escrita entre el patrono y el empleado.

Todo empleado que trabaje durante el período de tomar alimentos, o que su período de alimentos sea disfrutado fuera del marco de tiempo mencionado anteriormente, tiene derecho a recibir compensación por dicho período o fracción del mismo, a un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. Sin embargo, los empleados con derecho al pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, es decir, antes del 26 de enero de 2017, retendrán el mismo. Esta penalidad es independiente de la obligación del patrono de pagar compensación extraordinaria por “hora(s) extra” en caso de ser aplicable.

LEY DE CIERRE

La Ley Núm. 4-2017 derogó la “Ley Para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales”, conocida comúnmente como la Ley de Cierre. La ley derogada regulaba la apertura de ciertos establecimientos comerciales dedicados a la venta o transferencia de artículos al por menor o al detal. No obstante, aquellos establecimientos comerciales que previo a la vigencia de la Ley Núm. 4, es decir, previo al 26 de enero de 2017, venían obligados bajo la Ley de Cierre a permanecer cerrados durante el Viernes Santo y el Domingo



de Resurrección (Pascua), vendrán obligados a permanecer cerrados en esas fechas.

BONO ANUAL (BONO DE NAVIDAD)

La Ley Núm. 148-1969, según enmendada, 29 LPRA §§ 501 y siguientes, comúnmente conocida como la “Ley del Bono de Navidad”, dispone que todo patrono deberá pagar un bono anual a cada empleado que hubiese trabajado setecientas (700) horas o más durante el período de doce (12) meses comprendido entre el 1ro de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año corriente. El requisito es de cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles.

Aquellos patronos que empleen a más de quince (15) individuos, deberán pagar a los empleados que cualifiquen un bono equivalente al seis por ciento (6%) de su salario, hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) en la base de salario (es decir, hasta \$600 de bono). En cambio, aquellos patronos que empleen hasta quince (15) empleados, deberán pagar un bono equivalente al tres por ciento (3%) del salario de cada empleado, hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) en la base de salario (es decir, hasta \$300 de bono).

No obstante, para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, el bono estatutario será diferente. Todo patrono que emplee a más de veinte (20) empleados durante más de veintiséis (26) semanas dentro del período 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 pagar a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (1,350) horas durante de dicho período, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un máximo de seiscientos dólares (\$600.00). Los patronos que empleen veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro dicho período de doce (12) meses, vendrán obligados a pagar a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientas cincuenta (1,350) horas durante ese período, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un máximo de trescientos dólares (\$300). Más aún, para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, el bono estatutario será el cincuenta por ciento (50%) de lo aquí dispuesto, durante el primer año de su empleo.

La Ley Núm. 148 no aplica a las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, en instituciones de fines caritativos, y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipalidades. En el caso de trabajadores o





LA GRAN RED

**QUE TUS EMPLEADOS QUIEREN,
AL PRECIO QUE TÚ DESEAS**

Dueño de pequeño o mediano negocio,
tú cuidas de la salud de tus finanzas, nosotros la de tus empleados.
Te ofrecemos planes completos al alcance de tu negocio.



Pregúntale a tu **productor o representante autorizado**
sobre Triple-S o llámanos al 787-277-6664.

Empleado saludable = negocio saludable

 **TRIPLE-S** SALUD  
BlueCross BlueShield of Puerto Rico



Triple-S Salud, Inc. cumple con las leyes federales aplicables de derechos civiles y no discrimina en base a raza, color, origen de nacionalidad, edad, discapacidad, o sexo. Triple-S Salud, Inc. complies with applicable federal civil rights laws and does not discriminate on the basis of race, color, national origin, age, disability, or sex. ATTENTION: If you speak English, language assistance services, free of charge, are available to you. Call 787-774-6060, (TTY/TDD) 787-792-1370 or 1-866-215-1919. Free of charge 1-800-981-3241. ATENCIÓN: si habla español, tiene a su disposición servicios gratuitos de asistencia lingüística. Llame al 787-774-6060 Libre de costo 1-800-981-3241. (TTY/TDD) al 787-792-1370 o 1-866-215-1919. *Ilimitado con copago de \$10. Servicio en Puerto Rico. Concesionario Independiente de BlueCross BlueShield Association. TSS-MKT-1579-2020-A

empleados que reciban bonos anuales mediante convenios colectivos, la Ley Núm. 148 tampoco les aplicará, excepto si el bono que dispone el convenio es menor que el bono estatutario, en cuyo caso tendrán derecho a la cantidad necesaria para completar el bono provisto por esta ley.

El bono deberá pagarse normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año, sujeto a una penalidad en caso de pagarse tardíamente. El patrono podrá acreditar a dicho bono cualquier otro bono que le hubiera pagado previamente 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 la Ley Núm. 148.

La cantidad total pagada por un patrono en concepto de bono no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas del patrono para el período del 30 de septiembre del año anterior al 30 de septiembre del año en que corresponde pagar el bono. En caso de excederlo, y el patrono interesar una exención para el pago del bono ese año, el patrono deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos un estado de situación y de ganancias y pérdidas que evidencie dicha situación económica, debidamente certificado por un contador público autorizado, del mismo período de 12 meses comprendidos entre el primero de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso. Este estado de situación deberá ser sometido a más tardar el 30 de noviembre del año en que corresponde el bono. En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono que solicita la exención no concluya el 30 de septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene facultad para llevar a cabo una investigación sobre la situación económica del patrono que solicita la exención.

Si el patrono es una cooperativa organizada bajo las leyes de Puerto Rico e interesa acogerse a la exención antes mencionada, no se requerirá que el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sean certificados por un contador público autorizado. En este caso, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos aceptará el estado de ganancias y pérdidas auditado por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC) que cubra el período de tiempo requerido en la Ley Núm. 148.

SALARIO MÍNIMO

La ley federal conocida como “Fair Labor Standards Act”, 29 U.S.C.A. §§ 201 y siguientes (“FLSA”, por sus siglas en inglés), establece actualmente un



salario mínimo para empleados no exentos de siete dólares con veinticinco centavos (\$7.25) por hora, y, para los empleados que reciben propina, de dos dólares con trece centavos (\$2.13) por hora (siempre que con las propinas alcance los \$7.25). Localmente, la Ley Núm. 180-1998, establece que todo patrono que no esté cubierto por la FLSA tiene que pagar un salario mínimo a los empleados no exentos de por lo menos 70% del salario mínimo federal aplicable.

El 12 de febrero de 2014, el entonces Presidente de los Estados Unidos firmó la Orden Ejecutiva Número 13658, que proveía para el aumento del salario mínimo de los empleados de contratistas federales a diez dólares con diez centavos (\$10.10) por hora, para contratos que comenzaran a partir del 1ro de enero de 2015. Además, a partir del 1ro de enero de 2016, el salario mínimo de dichos empleados será el que determine anualmente el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos siguiendo los parámetros de la Orden Ejecutiva. A partir del 1ro de enero de 2020, el salario mínimo de los empleados que trabajen bajo contratos federales cubiertos es de diez dólares con ochenta centavos (\$10.80) por hora, y el de los empleados cubiertos que reciben propina es de siete dólares con cincuenta y cinco centavos (\$7.55) por hora.

PAGO DE SALARIOS

La Ley Núm. 17-1931, según enmendada ("Ley Núm. 17"), 29 LPRA §§ 171 y siguientes, establece los requisitos para la frecuencia y forma del pago de salarios a empleados no exentos. Véase también la sección de este Compendio titulada "DESCUENTOS DE NÓMINA".

El pago de salarios puede efectuarse semanalmente, bisemanalmente, o cada quince (15) días. Si el empleado finaliza en el empleo en cualquier día durante el término del período de paga aplicable, el patrono viene obligado a efectuar el pago por el total de días trabajados no más tarde del próximo día oficial de paga.

A tenor con la Ley Núm. 17, se le permite al patrono efectuar los pagos de salarios mediante cheque sin el consentimiento de los empleados y sin tener que otorgarles tiempo libre con paga para cambiarlos por efectivo. Los salarios también pueden pagarse mediante transferencia electrónica de fondos o mediante depósito directo a una cuenta bancaria, incluyendo pagos a una "tarjeta de nómina" según se define en la Ley Núm. 17, pero solamente con el consentimiento de los empleados concernidos. El patrono pagará los costos de la transferencia electrónica o depósito directo, si alguno, y someterá al empleado un recibo de los fondos pagados o depositados. El empleado tiene la opción de que se le someta dicho recibo por medios electrónicos.



En el momento en que los empleados seleccionen el método electrónico de pago, el patrono viene obligado a proveerle a sus empleados información relacionada a fraude electrónico y el grado de responsabilidad del empleado, el patrono y del banco en dichos casos.

Si un cheque es devuelto por fondos insuficientes o porque el patrono ha cerrado la cuenta bancaria, el empleado puede radicar una querrela ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos solicitando que se le requiera al patrono prestar una fianza aprobada por el Comisionado de Seguros para garantizar el pago de salarios a los empleados. El patrono también se expone a responsabilidad civil y criminal por el cheque devuelto.

Empleados en las categorías de Ejecutivos, Administradores o Profesionales, según dichos términos se definen en el Reglamento Núm. 7082 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico ("Reglamento Núm. 7082", también conocido como "Reglamento Núm. 13"), están excluidos de los requisitos anteriores.

DESCUENTOS DE NÓMINA

La Ley Núm. 17-1931, según enmendada, en su Sección 5 (29 LPRA § 175), prohíbe deducciones de los salarios de los empleados no exentos, a menos que las mismas estén cubiertas por una de las excepciones que esa ley dispone para:

1. El pago de cuotas del empleado a una asociación sin fines de lucro que rinda servicios médicos-hospitalarios en Puerto Rico;
2. La compra de bonos de ahorros emitidos por el gobierno de Puerto Rico o el gobierno de Estados Unidos;
3. Pagos a una cooperativa de crédito ("credit union") debidamente organizada bajo las leyes de Puerto Rico o la Ley Federal de Cooperativas de Crédito de 1934, según enmendada;
4. El pago de descuento de cuotas estipulado en un convenio colectivo;
5. La contribución o pago del empleado a cualquier plan o póliza de seguro, grupal, de pensión, ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente y salud, hospitalización o cualquier combinación de estos planes; siempre y cuando la contribución total del empleado a cualquier combinación de estos planes no exceda la contribución del patrono, sujeto a que se obtenga la autorización previa del Secretario del Trabajo a menos que la deducción haya sido estipulada en un convenio colectivo que cubra a los empleados del patrono (obtener



dicha aprobación es un procedimiento rutinario, pero que consume tiempo);

6. Cubrir adelantos de salarios que no excedan del salario semanal del empleado y se descuenta(n) de la paga correspondiente a la semana en que se hizo el anticipo; sin embargo, ninguna retención de salarios por este concepto podrá exceder del total de la suma adelantada;
7. Contribuciones voluntarias a instituciones benéficas o a escuelas de la comunidad adscritas al Departamento de Educación, o ambas, siempre que dichas deducciones no excedan el tres por ciento (3%) del salario anual del empleado deducidas proporcionalmente cada mes, y sujeto a otras condiciones y restricciones enumeradas en la Ley Núm. 17;
8. Contribuciones a cuentas de retiro individual, o, en el caso de empleados públicos, del Sistema de Retiro;
9. Contribuciones a planes de beneficios cubiertos por la ley federal conocida como “ERISA”;
10. El pago de una deuda contributiva del empleado siempre que el empleado someta al patrono copia del plan de pago suscrito y certificado por el Secretario de Hacienda de Puerto Rico;
11. Contribuciones o donativos del empleado a las campañas de recaudación de fondos de la Universidad de Puerto Rico, siempre que el patrono haga los desembolsos correspondientes y remita los mismos directamente a la Universidad de Puerto Rico;
12. La compra de acciones emitidas por la corporación o compañía para la cual trabajare el empleado, siempre que el patrono cumpla con ciertos requisitos establecidos en la Ley Núm. 17 y que la autorización escrita del empleado a tales efectos cumpla con los requisitos específicos de lenguaje para tal fin establecidos en la misma; y
13. El pago de algún préstamo, adelanto de nómina, o de algún equipo, material o bienes provistos por el patrono, cuyo beneficio, uso o disfrute esté directamente relacionado con situaciones en que se haya declarado oficialmente un estado de emergencia por el Presidente de los Estados Unidos, la Administración Federal de Manejo de Emergencias (“FEMA”, por sus siglas en inglés) o por el Gobernador de Puerto Rico, y que el mismo sea de aplicabilidad a la totalidad de Puerto Rico, o al municipio en donde reside o trabaja el empleado, siempre que se cumpla con los requisitos que establece la Ley Núm. 17.

Todas las deducciones anteriores, excepto la que permite deducir adelantos de salarios, tienen que ser previamente autorizadas por escrito por el empleado



para que se pueda efectuar la deducción. Refiérase a la Ley Núm. 17 para los requisitos aplicables a las distintas deducciones permitidas bajo dicha ley.

Otras deducciones que son requeridas o autorizadas por ley incluyen las contribuciones usuales sobre nómina (contribución sobre ingresos, Seguro Social y Medicare), pago de pensiones alimentarias o para embargos de salarios, entre otras.

El incumplimiento con la Ley Núm. 17 podría conllevar responsabilidad legal significativa para el patrono, tal como una reclamación del empleado para que se reembolsen las cantidades ilegalmente deducidas.

EMBARGOS DE SALARIOS

El Artículo 249, sección 7, del Código de Enjuiciamiento Civil de 1933, según enmendado, 32 LPRA § 1130(7), establece un límite para embargos de salarios. Sólo una cuarta parte (25%) del ingreso devengado y no pagado al empleado puede ser embargado mediante orden de un tribunal, excepto embargos para cobrar contribuciones, pagos de alimentos a menores y pagos adeudados a síndicos de quiebra bajo leyes de Puerto Rico y federales.

En vista de que los embargos para pagos de alimentos a menores no están sujetos al límite general de 25% antes indicado, debemos fijar nuestra atención en la Ley de Sustento de Menores de Puerto Rico, Ley Núm. 5-1986, según enmendada, 8 LPRA §§ 501 y siguientes. Esta Ley, por su parte, adoptó el límite máximo de embargo permitido en la sección 303(b) de la Ley Federal de Protección al Consumidor, 15 USCA § 1673(b), que varía entre cincuenta, y sesenta y cinco por ciento (50%-65%) del “ingreso disponible” del empleado, dependiendo de los hechos particulares de cada caso. Para este fin, el “ingreso disponible” se refiere al ingreso del empleado que quede después de la deducción de cualquier monto que por ley se exige que se retenga.

ADMINISTRACIÓN PARA EL SUSTENTO DE MENORES

La Administración para el Sustento de Menores (ASUME), fue creada mediante la Ley Núm. 5-1988, según enmendada, 8 L.P.R.A. §§ 501 y siguientes. La ASUME tiene a su cargo hacer efectivas las obligaciones alimentarias de menores e implementar la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el sustento de menores y el Programa de Sustento de Personas de Edad Avanzada (PROSPERA). Entre los servicios que provee la ASUME están: localización del padre o de la madre cuyo paradero se desconoce y cuya presencia es necesaria para llevar a cabo el procedimiento de alimentos;



establecimiento de paternidad y alimentos; y establecimiento, modificación y revisión de una orden de pensión alimentaria; entre otros.

El Tribunal o la ASUME podrán requerirle a los patronos que retengan o descuenten de los ingresos de la persona obligada por una orden de retención de ingresos, las cantidades señaladas en dicha orden para satisfacer el pago de la pensión alimentaria y de cualquier deuda por razón de cantidades vencidas y no pagadas. Los patronos deberán efectuar la primera retención no más tarde de siete (7) días laborables después de la primera fecha en que la cantidad debió ser pagada o acreditada al empleado luego del patrono recibir la notificación del Tribunal o de la ASUME. Subsiguientemente, los patronos remitirán a la ASUME las cantidades para cada período de pago dentro de los siete (7) días laborables de la fecha en que se efectúa el pago al empleado. Las cantidades a ser retenidas del sueldo o salario del empleado para el pago de la pensión corriente de cada mes, para el pago de atrasos (si los hubiere), y para sufragar el costo de la retención que realice el patrono, no podrán exceder de los límites establecidos en la sección 303(b) de la Ley Federal de Protección al Consumidor, 15 USCA § 1673(b), que varía entre cincuenta, y sesenta y cinco por ciento (50%-65%) del “ingreso disponible” del empleado, dependiendo de los hechos particulares de cada caso. Se entiende por “ingreso disponible”, lo que quede luego de la deducción de cualquier monto que por ley se exige que se retenga.

Los patronos vendrán obligados a cumplir con las órdenes de retención de ingresos en casos de pensiones alimentarias. Dichas órdenes de retención serán efectivas desde su notificación y continuarán en vigor mientras subsista la obligación de prestar alimentos o hasta que sean suspendidas o dejadas sin efecto, modificadas o revocadas por el Tribunal o por la ASUME. Si un patrono deja de retener o remitir el ingreso retenido conforme a la orden de retención o no cumpliera con cualesquiera de los deberes impuestos por la ASUME, a solicitud del acreedor, el Tribunal o la ASUME, previa notificación al patrono y la celebración de una vista, dictará sentencia u orden por el total de la cantidad que el patrono dejó de retener y remitir, más las multas, gastos e intereses que podrá imponer, y ordenar la ejecución de ésta sobre la propiedad del patrono.

En casos en que el empleado haya terminado su empleo, los patronos deberán notificar al Tribunal o a la ASUME, dentro de los treinta (30) días siguientes a la terminación de empleo, la ocurrencia de este hecho; la última dirección conocida del empleado; y el nombre y dirección del nuevo patrono, de conocerlo. Los patronos deberán, además, gestionar un Certificado de Estado de Cuenta con la ASUME y descontar de la liquidación del empleado aquella cantidad que corresponda a atrasos de más de un mes de pensión o del plan de pagos establecido.



Are you looking for **HR solutions** that gives you what you need today but also **prepares you for tomorrow?**

Close this gap with RENOVA Solutions.

Embrace the power of customizable, flexible, and easy to use solutions that will simplify your people processes from pre-hire to retire, designed to evolve along with leading HR practices, and deliver exceptional results.

DELIVERY MODELS

- Software-as-a-Service (SaaS)
- On-Premise
- Business processing outsourcing (BPO)

All solutions integrate to different accounting systems and are multi-language, multi-currencies, and integrate compliance and regulation modules applicable to Federal and Puerto Rico laws.



renovasolutions.com
787.273.6682



REGISTRO ESTATAL DE EMPLEADOS NUEVOS

En el 1996, entró en vigor la Ley Federal *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996* (PRWORA, por sus siglas en inglés), para requerirle a los estados que reciben fondos federales para sus programas de sustento de menores, que adopten la Ley Federal *Uniform Interstate Family Support Act* (UIFSA, por sus siglas en inglés) y enmienden sus leyes locales para conformarlas al mismo. Puerto Rico aprobó la Ley Interestatal Uniforme de Alimentos entre Parientes (LIUA), Ley Núm. 180-1997, según enmendada, 8 L.P.R.A. §§ 541 y siguientes. Esta ley le otorgó a la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) los deberes y las facultades necesarias para establecer un Registro Estatal de Nuevos Empleados (RENE), según requerido por la PRWORA.

El RENE contiene información actualizada de los nuevos empleados que se contratan o se re-empleen en las empresas públicas o privadas. Su propósito es asistir a la ASUME para localizar a las personas que han abandonado a sus hijos o que incumplen su obligación de prestar alimentos.

Los patronos deberán remitir a la ASUME, no más tarde de veinte (20) días luego de la fecha que empleen o re-empleen a una persona a tiempo completo, parcial o temporero, la siguiente información: el nombre, la dirección y el número de seguro social del empleado, y el nombre, la dirección y el número de identificación federal patronal, o el número de identificación patronal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en los casos en los que por ley no se le requiera un número de identificación federal patronal. Los patronos deberán proveer esta información para todas las personas que empleen o re-empleen, aun cuando ninguna de éstas tengan una orden de retención de ingresos.

Según el portal de la ASUME, visitado el 27 de septiembre de 2020, la información requerida por el RENE deberá ser sometida por correo postal o electrónico al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al PO Box 190797, San Juan PR 00919-0797, o a PATRONOSNH@trabajo.pr.gov, en el formulario ASM-5 disponible en el portal de la ASUME.

Atempera tus beneficios a la nueva realidad de un mundo cambiante

Descubre lo que nuestros datos y analíticos pueden hacer por tu negocio.

Soluciones

- Expertos y pericia
- Diseños de programas, prácticas y políticas de beneficios (*Benchmark*)
- Servicios actuariales
- Corretaje
- Programas de bienestar
- Beneficios suplementarios

Herramientas

- E-Broking
- Client Portal
- Carrier Survey
- Aon Pulse
- PR Benefits Outlook
- Aon Architect®
- HRConnection®



aon.com/puertorico | 787.754.8787

AON
Empower Results®



EMPLEO DE MENORES

La Ley Núm. 230-1942, 29 L.P.R.A. §§ 431 y siguientes, establece los requisitos y obligaciones que los patronos tienen que seguir para la contratación de menores en el empleo. La ley establece varias ocupaciones en las que no se podrá emplear a un menor. Además, todo patrono necesita un permiso especial o un certificado de empleo emitido por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos por cada menor entre las edades de 14 y menos de 18 años que emplee. Más aún, el patrono deberá tener en un área visible del área de trabajo el horario del menor, el máximo de horas que puede trabajar en un día, y el horario del período de tomar alimentos.

La Ley Núm. 230 también establece, entre otras cosas, que: (1) ningún menor entre las edades de 14 y menos de 18 años podrá trabajar más de seis días consecutivos en una semana, más de 40 horas a la semana, ni más de ocho horas en un día; (2) si un menor trabaja y asiste a la escuela, el máximo total de horas de trabajo y de asistencia a la escuela será de ocho por día; (3) menores que tengan 14 años de edad pero menos de 16 años de edad, podrán trabajar entre las 8:00 a.m. y las 6:00 p.m.; y (4) menores que tengan 16 años de edad pero menos de 18 años de edad, podrán trabajar entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Hay ciertas excepciones para venta o distribución de periódicos y ciertos materiales de publicidad, así como para el empleo en actividades artísticas o propias del género del espectáculo.

Por otro lado, todo menor entre las edades de 14 y menos de 18 años no podrá trabajar más de cuatro horas consecutivas sin tener un período de tomar alimentos de una hora. Dicho período no podrá ser reducido.

El patrono que viole cualquiera de las disposiciones de la Ley Núm. 230, estará sujeto a la imposición de penalidades, las cuales pueden incluir multas entre veinticinco dólares (\$25) y mil dólares (\$1,000) y/o días de cárcel hasta un máximo de noventa (90) días.

OBREROS MIGRANTES

Existe una ley local que regula la contratación de trabajadores puertorriqueños cuyos servicios hayan de utilizarse fuera de Puerto Rico, conocida comúnmente como la “Ley de Obreros Migrantes”, Ley Núm. 87-1962, según enmendada. Dicha ley prohíbe el reclutamiento y/o transportación de trabajadores sin la debida autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, o su representante autorizado.



Conforme al estatuto, en términos generales, aquel que desee contratar los servicios de los trabajadores debe formalizar un contrato por escrito con las personas a emplear, conteniendo aquellos requisitos fijados por la reglamentación correspondiente.

El incumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 87 constituye delito menos grave, pudiendo incurrir además en responsabilidad civil sujeta al pago de daños.

LEY DE DESPIDO

La Ley Núm. 80-1976, 29 L.P.R.A. §§ 185a-185m, según enmendada, (“Ley Núm. 80”), si bien no prohíbe los despidos como tal, requiere un patrono tenga “justa causa” para despedir a un empleado contratado a tiempo indeterminado. Si se determinara que no existe justa causa, el empleado despedido tendría derecho a indemnización mediante el pago de una cantidad de dinero conocido como la “mesada.” La mesada constituye el remedio exclusivo para un empleado que reclame por despido injustificado. El empleado tiene un término de un (1) año desde la fecha de su despido para presentar una reclamación bajo la Ley Núm. 80, excepto que los empleados despedidos previo al 26 de enero de 2017 tendrán un término de tres (3) años para presentar dicha reclamación. Cabe señalar que esta ley no impide que el empleado entable otras reclamaciones en contra de su patrono relacionadas a su despido, por ejemplo, por discrimen o represalias.

La misma Ley Núm. 80 establece una fórmula para computar la mesada utilizando los factores del salario más alto devengado por el empleado despedido en los últimos tres (3) años de empleo y la cantidad de años completados que llevaba trabajando para el patrono. El empleado despedido sin justa causa tiene derecho a recibir el equivalente de dos (2) meses de su salario, más una (1) semana de salario por cada año de servicio, cuando lleva hasta cinco (5) años trabajando para el patrono. Si ha trabajado más de cinco (5) y hasta quince (15) años para el patrono, el empleado tiene derecho a recibir el equivalente de tres (3) meses de su salario, más dos (2) semanas de salario por cada año de servicio. Aquel empleado que haya trabajado por más de quince (15) años para su patrono, tiene derecho a recibir seis (6) meses de su salario, más tres (3) semanas por cada año de servicio.

No obstante, un empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017 y que sea despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir una indemnización que se compone de: doce (12) semanas de sueldo (la Ley Núm. 80 indica “tres (3) meses”, pero define un “mes” como cuatro (4) semanas para fines de este cómputo), y una cantidad adicional equivalente a dos (2) semanas de sueldo



por cada año completo de servicio. La indemnización de estos empleados está sujeta a un tope de nueve “meses”, es decir, treinta y seis (36) semanas.

El pago de la indemnización provista por la Ley Núm. 80, al igual que cualquier pago voluntario, bien sea equivalente o menor, que fuera pagado por el patrono al empleado por razón del despido del empleado, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos de Puerto Rico, 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 cumplimiento de una sentencia judicial u orden administrativa. Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en la Ley Núm. 80, estará sujeta a contribución sobre ingresos de Puerto Rico. El pago de la indemnización provista por esta Ley estará sujeto a retención para la contribución de seguro social y Medicare (FICA).

Si recae una sentencia judicial u orden administrativa en contra del patrono ordenando el pago de la indemnización provista por la Ley Núm. 80, cualquier pago realizado anteriormente por el patrono al empleado por razón de un despido, se acreditará a la indemnización provista por dicha Ley. El crédito a favor del patrono aplicará independientemente de que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las disposiciones de un contrato entre las partes, o por una política, plan o práctica del patrono.

Para el cómputo de la “mesada”, los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido. Sin embargo, los períodos anteriores no se tomarán en cuenta si la relación de empleo se interrumpió por más de dos (2) años. Además, solamente se incluirán los años de servicio que 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, ya le hubieran sido compensados al empleado, bien sea voluntariamente, o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción extrajudicial.

Las disposiciones de la Ley Núm. 80 no son 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. Tampoco aplican a contratistas independientes, empleados gubernamentales, y empleados cubiertos por un convenio colectivo.

Aunque no provee una lista taxativa de lo que constituye justa causa para el despido, la Ley Núm. 80 sí especifica que existe justa causa para despedir cuando:



- » El empleado siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- » 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.
- » El empleado reiteradamente viole las reglas y reglamentos razonables que su patrono le haya suministrado oportunamente por escrito.
- » Ocurra el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Si el patrono posee 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.
- » Surjan cambios tecnológicos o de reorganización, así como cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja y/o los servicios que rinde al público.
- » Resulta necesario reducir el personal debido a la reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias bien sean anticipadas o presentes al momento del despido, o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

Igualmente, la Ley Núm. 80 claramente indica que un despido por el mero capricho del patrono o no relacionado con el buen y normal funcionamiento del negocio no se considera con justa causa. También dispone que despedir a un empleado por colaborar o hacer expresiones, relacionadas con el negocio de su patrono, ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, no se considera un despido con justa causa, siempre y cuando dichas expresiones no sean difamatorias ni conlleven la divulgación de información privilegiada. En este último caso, el empleado tendrá derecho a restitución en el empleo y el pago de los salarios dejados de devengar.

La Ley Núm. 80 también contiene disposiciones importantes sobre cómo los patronos pueden llevar a cabo despidos en el contexto específico de cierres, reducciones de la fuerza laboral, o cambios tecnológicos o por reorganizaciones. En estos casos, el patrono deberá retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el



empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos. No obstante, al momento del despido, cuando exista una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

Si dentro de los seis (6) meses siguientes al despido no disciplinario el patrono necesitara emplear nuevamente a empleados para desempeñar las mismas funciones que los empleados despedidos, seguirá las mismas normas mencionadas en el párrafo anterior.

La Ley Núm. 80 incluye en su definición de “despido” la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría, o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. Sin embargo, dichos actos constituyen un despido solamente cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el empleo. No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo, y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa. El empleado deberá demostrar hechos concretos. Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial.

Finalmente, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por la Ley Núm. 80 podrá transigirse, siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción válido.

LEY DE NOTIFICACIÓN DE AJUSTES Y DE RE-ENTRENAMIENTO DEL TRABAJADOR (“WARN”)

La Ley de Notificación de Ajustes y de Re-entrenamiento del Trabajador de 1988, 29 U.S.C.A. §§ 2101 y siguientes (“WARN”, por sus siglas en inglés), establece que, salvo ciertas excepciones, un patrono que emplee a cien (100) empleados o más, excluyendo aquellos que trabajan a tiempo parcial, o que emplee a cien (100) trabajadores o más cuyo esfuerzo combinado resulta en por lo menos cuatro mil (4,000) horas a la semana, deberá proveerle a los empleados afectados una notificación escrita al menos sesenta (60) días antes de la fecha de un cierre de planta o despido masivo. La notificación también deberá ser provista al Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos



Humanos, y al Alcalde del Municipio en el cual está ubicada la planta. También se deberá notificar a la organización sindical, si alguna.

WARN define un cierre de planta como “(...) el cierre permanente o temporero de un centro de empleo único, o de uno o más locales o unidades de operación dentro de un centro de empleo único, si el cierre resulta en una pérdida de empleo para cincuenta (50) empleados o más en un centro de empleo único durante cualquier período de treinta (30) días, excluyendo aquellos empleados a tiempo parcial.”

Además, un despido masivo bajo WARN se define como una reducción en la fuerza laboral que: (a) no es el resultado del cierre de una planta; y (b) resulta en una pérdida de empleo en ese centro de empleo único durante cualquier período de treinta (30) días para:

1. Por lo menos quinientos (500) empleados (excluyendo aquellos empleados a tiempo parcial); o
2. Por lo menos cincuenta (50) empleados (excluyendo aquellos empleados a tiempo parcial), si con esta cifra se afecta al menos el treinta y tres por ciento (33%) del total de empleados a tiempo completo de un centro de empleo único.

WARN define “empleado a tiempo parcial” como: (1) un empleado que es contratado para trabajar un promedio de menos de veinte (20) horas por semana; o (2) un empleado que ha sido empleado por menos de seis (6) de los últimos doce (12) meses previos a la fecha en la que se requiere la notificación.

Aunque el requisito de notificación completa de sesenta (60) días bajo WARN es obligatorio, existen varias excepciones a esta regla, ya que puede haber circunstancias particulares en las cuales la notificación previa no es posible o conveniente. Como tal, existen tres situaciones bajo WARN en las que un patrono puede brindar notificación con menos de sesenta (60) días de anticipación. No obstante, en todos los casos se debe dar la advertencia lo antes posible y se deberá incluir una explicación de la razón que existe para dar menos de sesenta (60) días de advertencia previa. Las excepciones son las siguientes:

1. Compañía en riesgo- Una compañía puede brindar notificación con menos de 60 días cuando, entre otras:
 - (a) Está buscando capital adicional o negocio y el patrono no podía anticipar las circunstancias que lo llevaron al despido o cierre;
 - (b) El capital o negocio, de obtenerse, evitaría o postergaría el despido o cierre; y



- (c) El patrono tiene razón para creer que el brindar la notificación limitaría su capacidad para obtener el capital o negocio necesario para continuar operando.
- 2. Circunstancias de negocio imprevisibles- Ocurre cuando el cierre de planta o despido en masa es causado por circunstancias de negocio imprevisibles en el momento cuando se hubiese requerido la advertencia con 60 días de anticipación.
- 3. Desastre natural- Ocurre cuando el cierre de planta o despido en masa es el resultado directo de un desastre natural, por ejemplo, inundaciones, terremoto, tormenta o sequía.

No existen requisitos bajo las leyes de Puerto Rico en torno a la notificación de un cierre de planta o despido en masa.

COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO

La Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74-1956, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 701 y siguientes, establece un seguro por desempleo. La ley requiere que los patronos en Puerto Rico paguen contribuciones para desempleo basadas en los salarios pagados a sus empleados. Esto incluye salarios pagados por servicios rendidos fuera de Puerto Rico, pero dentro de los Estados Unidos, Islas Vírgenes y Canadá, si: (1) los empleados no están cubiertos por el estatuto de compensación por desempleo de cualquier otro estado, las Islas Vírgenes o Canadá, y (2) dichos servicios están controlados o dirigidos desde Puerto Rico.

Los patronos en Puerto Rico deben obtener cubierta para la fecha efectiva de comienzo de operaciones. Como tal, deberán presentar el Formulario PR-SD-1 (Solicitud de Número Patronal para Desempleo e Incapacidad), ante el Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La tasa contributiva a pagar por un patrono en Puerto Rico se computa a base de su experiencia individual. Como parámetro, en el pasado la tasa contributiva ha fluctuado entre 1.7 y 5.4%, dependiendo de la experiencia individual del patrono, y las compañías nuevas han comenzado pagando a una tasa de 3.30% más uno por ciento (1%) adicional como contribución a un fondo especial de desempleo. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos tiene la facultad de aumentar estas contribuciones. Los empleados serán acreedores del beneficio por desempleo solamente si cumplen con los requisitos de elegibilidad.



COBRA

La ley federal conocida como “Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act” de 1986 (“COBRA”, por sus siglas en inglés) le otorga a los empleados, sus cónyuges e hijos dependientes (“beneficiarios calificados”), participantes en los planes de salud de sus patronos, el derecho de continuar cubierta bajo dicho plan cuando ocurren ciertos eventos que provocan la pérdida de tal cubierta.

Como norma general, COBRA aplica a todos los planes grupales de salud del sector privado si el patrono emplea por lo menos veinte (20) empleados durante el año calendario anterior.

La continuación de cubierta puede durar hasta dieciocho (18) meses cuando ocurre la terminación de empleo o la reducción de horas del empleado, o hasta treinta y seis (36) meses cuando ocurre el divorcio o fallecimiento del empleado, o la pérdida de la clasificación de un hijo como dependiente



Your One-Call Staffing Resource

DIRECT HIRE

You invest a great deal in new hires, let us protect that investment. AppleOne will lower hiring costs, and ensure candidate quality. Our careful matching and over 40 years of recruiting experience ensures you only see top talent.

TEMPORARY STAFFING

Leverage industry-leading evaluation and matching tools giving you access to a vast supply of highly productive temporary associates. We combine new and traditional recruiting strategies and have exceptional referral rates.

5•50 ASSURANCE PLAN

AppleOne's exclusive assurance plans greatly reduce the risks associated with Direct Hire placements. As the most comprehensive protection in the staffing industry, the 5•50 plan ensures a company's investment in a candidate is protected for up to five full years.

CONTACT US TODAY!

AppleOne San Juan guaynabo@appleone.com 787-706-2281

AppleOne Hatillo Hatillo@appleone.com 787-854-7040



bajo el plan. La continuación de cubierta de dieciocho (18) meses podría ser extendida por hasta once (11) meses si alguno de los beneficiarios calificados se incapacita.

Los planes de salud pueden exigir que los beneficiarios calificados paguen el cien por ciento (100%) del costo de la prima bajo COBRA, más hasta un dos por ciento (2%) de tal costo por cargo administrativo, o hasta un cincuenta por ciento (50%) durante los once (11) meses de extensión por incapacidad.

COBRA requiere que los patronos les provean a los empleados y sus familiares inscritos en el plan de salud ciertas notificaciones. Entre éstas, se encuentra la Notificación Inicial, la cual hay que proveer al empleado y su cónyuge dentro de los primeros noventa (90) días de cubierta. Cuando el empleado, su cónyuge y/o sus hijos dependientes pierden la cubierta, el patrono también tiene que proveerles una Notificación de Eventos Calificativos bajo COBRA, junto con un Formulario de Elección.

HIPAA

La Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (“HIPAA”, por sus siglas en inglés) limita la capacidad del plan de salud de un nuevo patrono de excluir cobertura por las condiciones pre-existentes de los empleados y sus familiares dependientes.

Asimismo, HIPAA brinda oportunidades adicionales de inscribirse en un plan de salud si un individuo pierde otra cubierta o experimenta ciertos eventos de vida. Los empleados y dependientes que rechazan la cubierta por tener otra cubierta de salud y luego pierden la elegibilidad o las aportaciones del patrono a la cubierta, tienen derechos de inscripción especial. Además, se permite que los empleados, sus cónyuges y dependientes nuevos tengan una inscripción especial por razón de matrimonio, nacimiento, adopción o designación para adopción. El empleado debe solicitar la inscripción dentro del término de treinta (30) días desde la fecha de la pérdida de la cubierta o que ocurrió el evento de vida que generó el derecho a la inscripción especial. El plan debe permitir la inscripción sin requerir que el individuo espere hasta el próximo período de inscripción anual.



El estatuto también prohíbe que los planes de salud discriminen en contra de los empleados y sus familiares dependientes basado en cualquier factor de salud que puedan poseer, incluyendo problemas médicos previos, experiencia previa con reclamaciones e información genética.

CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

El 3 de enero de 2020 se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 9-2020, conocida como la “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”. Se trata de una compilación general de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras, con el fin de orientar y facilitar el conocimiento de las protecciones con las que cuentan por ley. La Ley Núm. 9 no crea derechos sustantivos que se puedan exigir ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole, adicionales a los que ya concede la legislación protectora del trabajo. Por otro lado, tampoco limita los derechos establecidos mediante las distintas leyes especiales y reglamentos.

La Ley Núm. 9-2020 dispone que todos los patronos privados con dos (2) empleados o más, estarán obligados a exhibir las disposiciones de su Artículo 3 (la compilación de los derechos de la mujer trabajadora) en un lugar accesible a todos sus empleados y visitantes. Existe un modelo de ese afiche (véase la sección de este Compendio titulada “AFICHES BAJO LAS LEYES DE PUERTO RICO”). Además, en sus gestiones ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, los patronos “deberán certificar que cumplen cabalmente con las disposiciones” de la Ley Núm. 9.

Las violaciones a las obligaciones estipuladas en la Ley Núm. 9 por parte cualquier persona o entidad privada, “constituirán causa de acción en daños y perjuicios, y estarán sujetas a toda causa de acción civil o penal que conlleve tales violaciones, según el ordenamiento jurídico vigente”.

DISCRIMEN EN EL EMPLEO

Ley abarcadora sobre discrimen en el empleo - La Ley Núm. 100-1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 146 y siguientes, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen nacional, origen o condición social, status de militar o veterano, orientación sexual, identidad de género, ideas o afiliación política, ideas religiosas y matrimonio, así como por ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, acecho o agresión sexual.



Esta ley prohíbe al patrono tomar acciones adversas, tales como denegar oportunidades de empleo nuevo o promoción, suspender, despedir, o afectar salario y otros términos y condiciones de empleo, cuando la razón para ello es que el empleado pertenece a una de las categorías protegidas antes mencionadas. La Ley Núm. 100 también le requiere al patrono proveer acomodos razonables a empleado(a)s que son víctimas de violencia doméstica, acecho y/o agresión sexual.

Un patrono que discrimine contra un empleado o candidato a empleo en violación de la Ley Núm. 100, será responsable por los daños sufridos por el empleado, las angustias mentales, la reinstalación en el empleo y los salarios dejados de devengar. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine. Además, el patrono se expone a responsabilidad criminal que puede incluir pena de multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) y/o cárcel de hasta noventa (90) días.

La Ley Núm. 4-2017 derogó la presunción de discrimen que existía contra el patrono cuando éste despedía sin justa causa a un empleado que pertenecía a alguna de las categorías protegidas por la Ley Núm. 100. Le corresponde ahora al reclamante el peso de la prueba.

Discrimen por impedimento - La Ley Núm. 44-1985, que es similar a la Ley de Americanos Con Impedimentos de 1990 (esta última “ADA”, por sus siglas en inglés), es una ley especial que prohíbe el discrimen contra personas impedidas que puedan llevar a cabo las funciones esenciales de su posición, con o sin acomodo razonable. También requiere acomodos razonables. La ADA se discute más en detalle en la próxima sección de este Compendio.

Discrimen por información genética - Por otro lado, la Ley Núm. 107-2013 prohíbe el discrimen a base de la información genética de los empleados y candidatos a empleo. Todo patrono que posea información genética de un empleado deberá mantener la información en expedientes separados y tratados como expedientes médicos confidenciales. No podrá divulgar la información excepto en varias circunstancias limitadas que provee la ley.

Un empleado o candidato a empleo contra quien se discrimine bajo la Ley Núm. 107 podrá reclamar el triple de los daños y perjuicios causados y, si está imposibilitado de reclamar, su tutor, heredero o causahabiente podrá ejercitar esa acción dentro de un período prescriptivo de un (1) año desde que éste advino en conocimiento del discrimen. Además, una persona que viole la Ley Núm. 107 incurrirá en delito grave y será sancionada con multa de diez mil dólares (\$10,000) para una primera ofensa y veinte mil dólares (\$20,000) por reincidencia.



Discrimen por vivir con VIH – El 1 de diciembre de 2018 se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 248-2018, conocida como “Carta de Derechos de las Personas Viviendo con VIH en Cualquiera de Sus Etapas en Puerto Rico”. Esta ley protege a un empleado o candidato a empleo contra discrimen en el empleo e impone el deber de ofrecer acomodo razonable. La disminución de capacidad de una persona viviendo con VIH no puede ser el motivo del despido de un empleado.

Como regla general, no se podrá hacer referencia al estatus seropositivo al VIH de otra persona, o al resultado de sus pruebas de VIH, ni obligarla a someterse a pruebas del VIH.

Toda persona viviendo con VIH puede acudir ante la “Unidad Para Investigar y Procesar Violaciones de Derechos Civiles del Departamento de Justicia”, o ante el Tribunal de Primera Instancia para reclamar cualquier derecho o beneficio dispuesto por la Ley Núm. 248, o para solicitar que se suspenda una actuación que viole dicha ley. Esto no impide que tome acción legal bajo otras leyes que puedan aplicar. Además, la Ley Núm. 248 provee para responsabilidad criminal con pena de reclusión de un máximo de seis (6) meses y/o multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000).

Otras leyes especiales que siguen el propósito de erradicar el discrimen por razón de sexo en Puerto Rico son las siguientes:

Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 -1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 467-474, que prohíbe el despido, suspensión, reducción de salario, o discrimen de cualquier índole contra madres obreras, y particularmente prohíbe el despido sin justa causa de una empleada embarazada o adoptante, aclarando que no será justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón del embarazo. (Véase también la sección de este Compendio titulada “LICENCIA POR MATERNIDAD”.)

La Ley Núm. 3 se enmendó el 19 de julio de 2018, para establecer una presunción de que el despido de una empleada embarazada fue sin justa causa. (Véase Ley Núm. 148-2018.) La enmienda también aclaró que las protecciones de la Ley Núm. 3 aplicarán a una empleada contratada a tiempo determinado mientras subsista la relación de empleo, a menos que se le haya creado a ésta una expectativa real de continuidad en el empleo, en cuyo caso se extenderán dichas protecciones más allá de la fecha en que se suponía que concluyera su contrato de trabajo.

Discrimen por Sexo, Ley Núm. 69-1985, 29 L.P.R.A. §§ 1321-1341, que provee garantías dirigidas a desalentar el discrimen por razón de género y lo penaliza, e incluye la excepción para “requisito ocupacional *bona fide*”.



Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, Ley Núm. 16- 2017, que requiere igual paga por igual trabajo e impone a los patronos ciertas acciones afirmativas.

Ley especial sobre hostigamiento sexual en el empleo, Ley Núm. 17-1988, 29 L.P.R.A. §§ 155 y siguientes, que se discute en este Compendio en una sección bajo ese encabezamiento.

En el ámbito federal, el discrimen en el empleo también está prohibido por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, 42 USC §§ 2000e y siguientes (“Título VII”). Esta ley prohíbe específicamente el discrimen en el empleo por razón de sexo, raza, color, origen nacional o religión. Más aún, el 15 de junio de 2020, en el caso de *Bostock v. Clayton County (y otros dos casos consolidados)*, Núm. 17–1618 (2020), el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo que las categorías de orientación sexual e identidad de género están protegidas contra discrimen en el empleo bajo el Título VII, como parte del término “sexo” en dicho estatuto.

Con respecto al discrimen por sexo en particular, la Ley Sobre Paga Igual (“Equal Pay Act of 1963”), 29 USC § 206(d), establece que todo empleado, ya sea de sexo masculino o femenino, quien lleva a cabo igual trabajo, deberá recibir igual paga. Una diferencia en salarios que esté basada en género queda expresamente prohibida por esta ley.

La Ley de Discrimen por Edad en el Empleo, 29 U.S.C. §§ 621 y siguientes (“ADEA”, por sus siglas en inglés), es otra ley federal que le concede una causa de acción por discrimen a toda persona de cuarenta (40) años o más de edad, que es despedida o discriminada de cualquier modo en el empleo por razón de su edad.

La Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (“UAD”) administra la Ley Núm. 100, y recibe e investiga querellas de violaciones. Igualmente atiende otras leyes de Puerto Rico que prohíben el discrimen en el empleo. La UAD también atiende, además, querellas bajo el Título VII, ADA y ADEA (que no envuelvan represalias), conforme a un acuerdo con la Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (“EEOC”, por sus siglas en inglés). Por su parte, la EEOC atiende querellas bajo las leyes federales mencionadas, a saber, el Título VII, ADA y ADEA.

LEY DE AMERICANOS CON IMPEDIMENTOS

La Ley de Americanos con Impedimentos de 1990 (“ADA”, por sus siglas en inglés), 29 USCA §§ 706 y siguientes, le aplica a todo patrono en el comercio interestatal que emplee a quince (15) empleados o más. Esta ley prohíbe el



discrimen en el empleo contra personas “cualificadas” con impedimentos. Además, le impone al patrono un deber afirmativo de proveer acomodo razonable en el empleo a personas impedidas, siempre y cuando estén cualificados para ejercer las funciones esenciales del puesto que ocupan o aspiran, con o sin acomodo razonable. La negativa de un patrono a proveer acomodo razonable se considera también una modalidad de discrimen bajo el ADA.

La ley ADA define a un individuo con impedimento como aquel que sufre de una condición física y/o mental que le limita sustancialmente en llevar a cabo al menos una de sus actividades principales de vida, en comparación con la persona promedio. También se define como individuo con impedimento aquel que tiene un récord de impedimento, o aquel que es considerado por el patrono como que tiene un impedimento aunque de hecho no lo tenga, de modo que queda también prohibido discriminar a base de estereotipos e ideas infundadas sobre personas impedidas.

La ley ADA y su reglamentación se caracterizan, además, porque imponen unos deberes mutuos entre el patrono y el empleado de entrar en procesos interactivos para identificar posibles acomodos razonables en el empleo. En cada caso, el acomodo razonable a proveer dependerá de qué limitaciones o restricciones presenta la condición de impedimento al empleado para llevar a cabo las funciones del puesto y qué tipo de operaciones o negocio mantiene el patrono. Un patrono cubierto por la ley ADA quedará relevado de su deber de acomodo razonable si puede demostrar que proveer acomodo al individuo con impedimento le presenta a su operación una carga indebidamente onerosa; o que el individuo impedido presenta una amenaza directa de seguridad en el empleo que no puede ser reducida-eliminada con un acomodo razonable.

La ley ADA también se caracteriza porque prohíbe el discrimen contra las personas que están asociadas con individuos impedidos.

La ley ADA fue enmendada en el año 2009 para aclarar que la determinación de quién es un individuo con impedimento deberá hacerse de manera amplia y liberal, a favor de extender las protecciones contra el discrimen y los derechos de acomodo razonable a un mayor número de individuos que sufren condiciones físicas y/o mentales. Estas enmiendas establecen que a partir del 1ro de enero de 2010, no se tomará en cuenta si un individuo utiliza o no medidas mitigantes o correctivas (excepto espejuelos) para su condición de impedimento, tales como prótesis, medicamentos, cirugías; ni si estas medidas le permiten o no desempeñarse adecuadamente en sus actividades principales de vida. La determinación de quién es un individuo protegido por la ley ADA se hará tomando al individuo en su estado físico y/o mental no mitigado, ni corregido, ni en remisión. Tampoco será necesario llevar a cabo un análisis riguroso y extenso en torno a la duración, grado de severidad de





NEED HELP

Are you ready for an audit? Are your Summary Plan Descriptions up-to-date? Will you pay Penalties?

We provide compliance services in regards to ERISA and COBRA so you can be kept abreast of changing regulations. We will assist you in the understanding, as well as hands-on guidance in making sure the required documentation is available, accessible and accurate.



Contact Us

Give us a call. We can provide you with a compliance hard-copy manual and other guidance to assist in your compliance efforts.



Services

Are you prepared for a DOL audit? Just being selected for a DOL audit can have serious consequences for you.



Staff

Our staff is available to meet with you in your offices and communicate via phone, email or videoconference.

This service is not intended to replace professional advice from a practicing attorney, accountant or other professional. We are an insurance/educational entity and not advisory.



Contact us (787) 641-2738



michelle.benitez@hubinternational.com

una condición médica, y sus efectos sobre las actividades principales de la vida del individuo. Por tanto, a partir del 1ro de enero de 2010, quedaron sin efecto las Opiniones anteriores del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que decidían lo contrario y aplicaban un criterio de interpretación restrictivo en torno a quién era un individuo impedido bajo la ADA.

DERECHO A PARTICIPAR EN SERVICIO RELIGIOSO

Bajo la Ley Núm. 4-2017 (Reforma Laboral), si un empleado o empleado potencial notifica al patrono, por escrito, su necesidad de acomodo religioso, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo. La negación de cualquier acomodo razonable solo se justificaría cuando un patrono pueda demostrar que, de cada método alternativo de acomodo disponible, el escogido por el empleado o empleado potencial resultaría en una dificultad excesiva. La mera presunción de que muchos otros empleados con las mismas prácticas religiosas también podrían necesitar acomodo razonable no es evidencia de dificultad excesiva.

Se entenderá por “práctica religiosa” toda práctica que un individuo realiza o se propone a realizar, la cual constituya un ejercicio de su credo, religión o práctica de preferencia.

El empleado deberá presentar su solicitud por escrito, y la misma debe contener, al menos, una descripción de la actividad religiosa, la frecuencia y el acomodo solicitado. El patrono deberá ofrecer una respuesta por escrito dentro de siete (7) días laborables, o de lo contrario se presumirá que el patrono concedió la solicitud. El patrono puede coordinar una reunión con el empleado o candidato a empleo para discutir alternativas de acomodo disponibles. Si el patrono deniega la solicitud, deberá detallar las razones para ello en su contestación escrita.

REPRESALIAS

La Ley Núm. 115-1990, 29 L.P.R.A. §§ 194-194b, prohíbe al patrono tomar represalias contra un empleado por razón de su participación en ciertas actividades protegidas. Bajo la Ley Núm. 115, un patrono no podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a sus términos y condiciones de empleo cuando ello se deba a que 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, o en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante de la empresa en una posición de autoridad,



siempre y cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio, ni constituyan divulgación de información privilegiada. A modo de ejemplo, se ha resuelto que una reclamación de beneficios ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado es una actividad protegida.

Un patrono que despidiera o de otro modo afecte los términos y condiciones de un empleado en violación de la Ley Núm. 115, será responsable por los daños reales sufridos por el empleado, las angustias mentales, la reinstalación en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine. Además, el patrono se expone a responsabilidad criminal que puede incluir pena de multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000) y/o de cárcel hasta cinco (5) años.

Por otro lado, la Ley Núm. 80-1976, sobre despido sin justa causa, prohíbe en su Artículo 2, 29 L.P.R.A. § 185b, el despido de un empleado por su colaboración o expresiones relacionadas al negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, siempre y cuando tales expresiones no sean de carácter difamatorio, ni constituyan divulgación de información privilegiada.

La Ley Núm. 69-1985, que prohíbe el discrimen por sexo, y la Ley Núm. 17-1988, sobre hostigamiento sexual, también protegen de represalias a empleados que presentan quejas internas y/o se oponen a prácticas del patrono prohibidas por estas leyes y/o colaboran como testigos. Por su parte, la Ley Núm. 379-1948, sobre horas y salarios, contiene una prohibición de represalias contra empleados que se niegan a aceptar un itinerario de trabajo alterno, o que han presentado una solicitud de cambio de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo.

Otras leyes federales que prohíben las represalias contra empleados que sirven de testigos o que participan en investigaciones relacionadas al patrono, o que se oponen y/o denuncian prácticas ilegales o discriminatorias de su patrono son el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, el “Age Discrimination in Employment Act”, el “Americans With Disabilities Act” y el “Fair Labor Standards Act”, entre otras.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley Núm. 17-1988, 29 L.P.R.A. §§ 155 y siguientes (“Ley Núm. 17”), prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Hostigamiento sexual consiste en acercamientos sexuales no deseados, requerimientos de favores sexuales o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando: (i) el someterse a dicha



conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona; (ii) el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones que afectan a esa persona; o (iii) dicha 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. Cuando se concedan oportunidades o beneficios de empleo a un empleado como resultado de la sumisión a los acercamientos, otros empleados no favorecidos pueden tener una causa de acción por hostigamiento sexual.

Un patrono puede ser responsable por los actos de hostigamiento sexual en el empleo por parte de un supervisor o agente, por parte de empleados que no supervisan, o por parte de personas no empleadas por el patrono tales como visitantes o contratistas. Además, la Ley Núm. 17 protege contra represalias a cualquier persona que se haya opuesto a dicha conducta, incluyendo testigos y reclamantes.

Los patronos tienen el deber de mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, y deberán exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante sus supervisores y empleados. Para cumplir con esta obligación, los patronos deberán tomar las medidas que sean necesarias para prevenir, disuadir y evitar el hostigamiento sexual. Toda queja de hostigamiento sexual se debe investigar oportunamente y tomarse las medidas correctivas necesarias, si alguna.

Todo patrono deberá revisar sus políticas y procedimientos para que cumplan con la nueva licencia especial que crea la Ley Núm. 83 de 29 de julio de 2019, conocida como la “Ley de 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”. (Refiérase a la sección sobre dicha licencia especial que se discute más adelante en este Compendio.)

Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo en violación de la Ley Núm. 17 será responsable por el doble del importe de los daños causados al empleado o aspirante de empleo; o por una suma no menor de diez mil dólares (\$10,000) a discreción del tribunal en aquellos casos en que no se pudieran determinar los daños pecuniarios. Además, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado, y que cese y desista del acto que se trate. La parte responsable también deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento judicial que fije el tribunal. Nótese que la cuantía de \$10,000 antes mencionada resultó de una enmienda a la Ley Núm. 17 el 27 de septiembre de 2019 (Ley Núm. 146-2019).





remarkable talent

Empresa de Consultoría en Recursos Humanos, a través de un grupo de profesionales expertos en distintas áreas, brindamos soluciones en:

- **Reclutamiento**
- **Cumplimiento (manual de empleado, políticas esenciales, etc)**
- **Compensación y Beneficios**
- **Seguros Grupales e Individuales**
- **Evaluaciones de talento para procesos de reclutamiento, coaching, desarrollo de talentos, academia de líderes.**
- **Servicios de Outplacement**



Servicios en Puerto Rico y República Dominicana



HR Remarkable Talent

El hostigamiento sexual también está prohibido bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

Recientemente se aprobó la Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020 ("Ley Núm. 90"), conocida como la "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico". No existe una ley similar en el ámbito federal ni en alguno de los cincuenta estados de los Estados Unidos. Cabe mencionar que esta ley le aplica tanto al sector privado como al gubernamental.

Definición de acoso laboral

La Ley Núm. 90 define el acoso laboral "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



FHC First
Healthcare

Dale a tu equipo las herramientas
para enfrentar situaciones de vida.

FHCSaludMental.com
PAE. Salud Mental. Academia FHC

787.622.9797
Línea gratuita de acceso 24 horas/ 7 días

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.”

A base de la definición antes citada, para que se configure “acoso laboral”, la conducta debe ser:

1. Malintencionada,
2. No deseada,
3. Abusiva,
4. Arbitraria, irrazonable y/o caprichosa,
5. Verbal, escrita y/o física,
6. Reiterada,
7. Por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados,
8. Ajena a los legítimos intereses de la empresa, y
9. Una que atenta contra ciertos derechos constitucionales protegidos.

Los derechos constitucionales protegidos son:

- (i) La inviolabilidad de la dignidad de la persona,
- (ii) Los ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar, y
- (iii) La protección contra riesgos para su salud o integridad personal en el trabajo o empleo.

Finalmente, la definición intima que se trata de conducta que tiene el efecto de crear un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo que no es apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Determinación de acoso laboral

La determinación de si la conducta constituye o no acoso laboral dependerá de dos criterios en cada caso en particular: (1) “la totalidad de las circunstancias” y (2) los hechos probados. La Ley Núm. 90 ofrece algunos ejemplos de conducta constitutiva de acoso laboral y de la que no lo es. Veamos.

Los ejemplos de conducta constitutiva de acoso laboral incluyen:

- » Expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- » Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional en presencia de los compañeros de trabajo.
- » Amenazas de despido injustificadas, en presencia de los compañeros de trabajo.
- » Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- » Descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- » Comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- » Alusión pública a hechos de la intimidad personal y familiar del empleado.
- » Imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales.
- » Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.
- » Cambio brusco del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin algún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- » Negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

Los ejemplos de conducta que no es constitutiva de acoso laboral incluyen:

- » Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- » 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.
- » 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.
- » 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.



- » Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por período fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- » 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.
- » Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Deberes y obligaciones generales del patrono

Todo patrono deberá tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo el acoso laboral en el lugar de trabajo. Para ese fin, deberá adoptar e implementar las políticas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo. Además, deberá investigar todas las alegaciones sobre el particular. Finalmente, deberá imponer las sanciones que correspondan, si alguna.

La Ley Núm. 90 requiere que el patrono exponga “el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados”. Además, deberá orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos que adopte en el lugar de trabajo sobre este asunto.



**KRONOS
WORKFORCE
READY**

Save on Payroll Expenses

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá adoptar, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de la Ley Núm. 90, unas guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas de acoso laboral en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de la Ley Núm. 90. Una vez se publiquen dichas guías, los patronos contarán, por su parte, con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías uniformes, para adoptar e implementar los protocolos y darles debida difusión en los centros de trabajo. La Ley Núm. 90 entró en vigor el 7 de agosto de 2020.

En el caso de patronos que hayan acordado un convenio colectivo que contenga cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que cumple con las obligaciones antes mencionadas si la cláusula es “análoga o más estricta” que la que la Ley Núm. 90 requiere.

Procedimiento para querellarse

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono. Según antes mencionado, el patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publique unas guías uniformes, para adoptar e implementar el procedimiento y protocolo del patrono, y darles debida difusión en los centros de trabajo.

Grados de responsabilidad del patrono

En términos generales, todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, responderá civilmente frente a las personas afectadas. La Ley Núm. 90 fija los siguientes grados de responsabilidad del patrono.

El patrono siempre será responsable cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

Cuando las acciones sean cometidas por supervisores o por otros empleados, el patrono será responsable si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían saber de dicha conducta. Sin embargo, el patrono podrá librarse de responsabilidad en el caso de supervisores u otros empleados, si demuestra que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de acoso laboral y el empleado falló irrazonablemente al no aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas que el patrono provee para evitar los daños.

Cuando las acciones de acoso laboral hacia sus empleados sean cometidas en el lugar de trabajo por personas que no son empleados del patrono, éste



responderá si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían saber de dicha conducta. Sin embargo, el patrono podrá librarse de esta responsabilidad si toma acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Otro escenario posible es cuando el acoso laboral ocurre entre empleados de distintos patronos, como puede darse cuando empleados de agencias de empleo temporero, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas interactúan en un centro común de trabajo. En esos casos, todos los patronos involucrados deberán investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no el patrono directo del empleado querellante.

Si el patrono demuestra haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de la Ley Núm. 90. Sin embargo, dicha inmunidad no cobijará en su carácter personal al individuo que ha cometido el acoso laboral.

Por otro lado, un patrono que incurra en acoso laboral no podrá invocar frente al perjudicado la “inmunidad patronal” que poseen los patronos asegurados con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (“CFSE”). Sin embargo, según la Ley Núm. 90, el empleado podrá recibir los beneficios de la CFSE y, si se determina que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la CFSE “podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.”

Represalias

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral estará protegida por la Ley Núm. 90, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115-1991 sobre represalias, siempre que sus expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan la divulgación de información privilegiada establecida por ley.

Todo patrono será responsable si afecta las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier empleado que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, o haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral. En estos casos, el patrono también será responsable cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle protección adecuada a dicho empleado.

Reclamación judicial y responsabilidad civil

El empleado querellante de acoso laboral deberá agotar remedios en el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama

Judicial, antes de poder demandar en el tribunal. El empleado tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción, contado a partir del momento en que se sintió sometido al acoso laboral alegado. Podrá acogerse al procedimiento sumario que dispone la Ley Núm. 2-1961.

Toda persona responsable de acoso laboral en el empleo incurrirá en responsabilidad civil por el doble de los daños que el acto haya causado al empleado. En casos de represalias, estarán disponibles los remedios adicionales que provee la Ley Núm. 115-1991. (Refiérase a la sección de este Compendio titulada “REPRESALIAS” que antecede.) Además, la persona responsable del acoso laboral podría enfrentar responsabilidad criminal, de ser aplicable.

VIOLENCIA DOMÉSTICA Y “PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL EMPLEO”

La Ley Núm. 217-2006, requiere a los patronos en Puerto Rico que establezcan, promulguen e implementen un protocolo para el manejo de situaciones de violencia doméstica cuando un empleado o empleada sea víctima de violencia en su hogar, o en el lugar de empleo o trabajo. El protocolo debe incluir la declaración de la política pública, la base legal y su aplicabilidad, la responsabilidad del personal, y los procedimientos y medidas uniformes a seguir en el manejo de situaciones de violencia doméstica, tales como, la manera de conducir la investigación, los acomodos razonables a las víctimas de violencia doméstica, las medidas de confidencialidad, y las guías que los supervisores y empleados deben seguir.

La Oficina de la Procuradora de la Mujer brindará el asesoramiento técnico para la elaboración e implantación del Protocolo. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo, tanto en cuanto a la existencia del protocolo como al adiestramiento correspondiente a los empleados.

La Ley Núm. 23-2013 extendió la protección de la “Ley 54” a parejas del mismo sexo, a parejas heterosexuales consensuales y a parejas de inmigrantes sin importar su estatus migratorio. La Ley Núm. 54-1989 trata sobre la prevención e intervención con la violencia doméstica en Puerto Rico.

Cualquier víctima de violencia doméstica, incluyendo un empleado o empleada, puede solicitar una orden de protección bajo la Ley Núm. 54. Además, mediante la Ley Núm. 538-2004, se enmendó la Ley Núm. 54 para permitir que un patrono pueda solicitar una orden de protección a favor del personal de su lugar de trabajo. Más aún, bajo la Ley Núm. 100-1959, “(e)





MANNED SERVICES

- Security Officers (Armed or Unarmed)
- Reception Officer
- EMT / Paramedics
- Executive Protection
- Specialized Training
- Special Events

TECHNOLOGY SERVICES

- Virtual Guard Monitoring
- Intruder Alarm Monitoring
- Fire Alarm Monitoring
- Virtual Access Control
- GPS Tracking
- Intelligent Video System Integration
- Fiber Optic Installation
- Access Control

G4S Secure Solutions (Puerto Rico), Inc.

Tel: 787-641-3300

Fax: 787-790-3566

website: www.g4s.com/pr

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."

Un empleado o empleada que sea víctima de violencia doméstica o que se perciba como que es víctima de dicha violencia (aunque no lo sea), tiene protección contra discrimen bajo la Ley Núm. 100-1959 y tiene derecho a solicitar acomodos razonables en el empleo. También tiene protección bajo otras leyes que prohíben el discrimen por sexo. Más aún, un empleado que lleve o intente llevar a cabo gestiones para obtener una orden de protección bajo la Ley Núm. 54, tiene protección contra represalias en el empleo.

Por otro lado, el 29 de abril de 2020, se aprobó la Ley Núm. 49-2020, "Ley para establecer la línea de emergencia para casos de violencia doméstica 0-0-0". Dicha línea de emergencia, una vez comience a operar, estará adscrita a la Oficina de la Procuradora de la Mujer.

Finalmente, los patronos deben revisar y enmendar sus protocolos y políticas de conformidad con los desarrollos legales antes mencionados. También deben revisarlos para que cumplan con la nueva licencia especial que crea la Ley Núm. 83 de 29 de julio de 2019, conocida como la "Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de

MC-21, the first and foremost pharmacy benefits administrator in Puerto Rico

MC-21 is the PBM that encompasses it all: knowledge, experience, state-of-the-art technological capabilities, proven record of excellence in service, creative, innovative, tailor-made and client geared PBM solutions, as well as successful cost saving strategies.

Line of Business

-  Pharmacy Benefits Management Solutions
-  Health Information Technology
-  Specialty Pharmacies
-  Mail Order

Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”. (Refiérase a la sección sobre dicha licencia especial que se discute más adelante.)

PROTOCOLO SOBRE EL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

La Ley Núm. 22-2013 prohíbe el discrimen en el empleo por orientación sexual o identidad de género. El Artículo 18 de dicha ley ordenó a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (“OCALARH”) y al Departamento del Trabajo a elaborar un protocolo de cumplimiento, educación y capacitación. La OCALARH se conoce ahora como la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (“OATRH”). El Protocolo se aprobó y promulgó el 23 de agosto de 2013, y aplica a todos los patronos en la esfera privada.

Entre las materias que abarca el Protocolo se encuentran las relacionadas al deber de difusión que se impone al patrono sobre el alcance de la Ley Núm. 22 y leyes relacionadas; la confidencialidad de la información sobre la orientación sexual e identidad de género de los empleados; el deber de evitar hostigamiento y ambiente hostil basado en la orientación sexual o identidad de género de los empleados, para lo que se incluyen ejemplos de dicha conducta ilegal; y la adopción (o adaptación) de un procedimiento interno para atender querellas de discrimen por orientación sexual o identidad de género.

Dos aspectos del Protocolo que cabe destacar son los siguientes. Por un lado, el Protocolo señala como evidencia de hostigamiento ilegal y ambiente hostil negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados que se identifican con esa identidad de género. Por otro lado, el Protocolo también identifica como evidencia de hostigamiento ilegal el requerir que una persona se vista o acicale de una manera que sea inconsistente con su identidad de género o que le impida expresar su identidad de género.

VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD

Los requisitos estatutarios sobre la acumulación y disfrute de vacaciones y licencia por enfermedad para empleados no exentos y vendedores ambulantes en Puerto Rico se encuentran establecidos en la Ley Núm. 180-1998 (Ley Núm. 180), 29 L.P.R.A. §§ 250 y siguientes. Los empleados en las categorías

de Ejecutivos, Administradores y Profesionales, según dichos términos están definidos por el Reglamento Núm. 7082 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, están excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 180.

La acumulación de vacaciones bajo la Ley Núm. 180 es a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día por mes, para un total de quince (15) días al año, sujeto a que el empleado trabaje al menos ciento treinta (130) horas en el mes durante el cual ocurre la acumulación. La acumulación de licencia por enfermedad bajo dicho estatuto, es a razón de un (1) día por mes, para un total de doce (12) días por año, sujeto a que el empleado trabaje al menos ciento treinta (130) horas en el mes durante el cual ocurre la acumulación. El uso de vacaciones y tiempo por enfermedad se considerará tiempo trabajado para propósitos de la acumulación de estos beneficios.

No obstante, a tenor con la reforma laboral de la Ley Núm. 4-2017, para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, la acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será de medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuartos (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 quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de cumplir quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad se mantuvo en un (1) día por cada mes. El empleado deberá trabajar al menos ciento treinta horas (130) en un mes para tener derecho a estas acumulaciones.

Más aún, para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 que trabajen para patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será de medio (1/2) día al mes.

Licencia de emergencia por COVID-19 y estados de emergencia- Con el surgimiento de la pandemia por el COVID-19, el 9 de abril de 2020 se enmendó la Ley Núm. 180 para añadir una licencia de emergencia con paga de hasta cinco (5) días. (Refiérase a la Ley Núm. 37-2020.) La licencia de emergencia aplica durante declaraciones de estado de emergencia decretados por el Gobernador de Puerto Rico o el Secretario del Departamento de Salud. Esta enmienda provee que el empleado que sufre o hubiera sospecha de que sufre la enfermedad o epidemia que provoque el estado de emergencia, una vez agotada la licencia por enfermedad, podrá hacer uso de toda licencia a la que tiene derecho y que tuviere acumulada. Si luego de agotar dichas licencias el empleado continuare enfermo, se le concederá una licencia de emergencia con paga de hasta cinco (5) días laborables.

Uso de la licencia por enfermedad para atender a ciertos familiares- El 31 de diciembre de 2015 se enmendó la Ley Núm. 180 para permitir el uso



de la licencia por enfermedad para atender a ciertos familiares. (Refiérase a la Ley Núm. 251-2015.) Dicha enmienda solamente aplica a patronos con más de quince (15) empleados. La enmienda provee para el uso de hasta cinco (5) días de licencia por enfermedad, siempre y cuando luego de su uso mantenga un balance de cinco (5) días, para las siguientes dos situaciones: (1) el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre; y (2) el cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal. La Ley Núm. 251 define “persona de edad avanzada” como alguien de sesenta (60) años o más, y define “persona con impedimentos” como toda aquella que tiene impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.

Los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad se acumularán a base del día regular de trabajo durante los meses en que los beneficios se acumularon. En el caso de empleados cuyos itinerarios de trabajo varían, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas trabajadas durante el mes, entre el total de días trabajados. En el caso de empleados cuyos itinerarios de trabajo no pueden determinarse, el día regular de trabajo se computará a base de un día de trabajo de ocho horas.

La licencia por enfermedad se acumulará desde el inicio del período probatorio del empleado. Los beneficios de vacaciones no se acumulan durante los primeros seis (6) meses de empleo; no obstante, una vez el empleado cumpla seis (6) meses de empleo acumulará licencia por vacaciones de forma retroactiva al primer día de empleo.

El tiempo de vacaciones y licencia por enfermedad se utilizará y pagará a base de un día regular de trabajo al momento en que el beneficio se use o se pague. A esos efectos, el patrono puede tomar en consideración un período de no más de dos meses previo al uso o al pago del beneficio.

El pago por vacaciones o licencia por enfermedad será equivalente a al menos el tipo de hora regular ganado por el empleado durante el mes en que la licencia se acumuló, excepto en el caso de empleados cuyo salario esté basado en comisiones no-discrecionales u otros incentivos. En esas instancias, el patrono puede calcular el salario regular por hora dividiendo las comisiones totales o los incentivos ganados durante el año, entre cincuenta y dos (52) semanas.

Un empleado no puede exigir que se le permita tomar tiempo de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Bajo las disposiciones estatutarias, el tiempo de vacaciones debe ser otorgado anualmente de forma consecutiva como regla general, en una forma en que no interrumpa



las operaciones normales del patrono, a cuyo fin el patrono establecerá el itinerario correspondiente. No obstante, por acuerdo mutuo entre el patrono y el empleado, la licencia por vacaciones puede ser fraccionada, siempre y cuando el empleado disfrute al menos cinco (5) días consecutivos de vacaciones durante el año.

Por otro lado, el tiempo por vacaciones puede ser acumulado hasta dos (2) años por acuerdo mutuo entre el patrono y el empleado. A esos efectos, un patrono que falle en proveer vacaciones a un empleado luego de que haya acumulado tiempo en exceso de dos (2) años, tiene que otorgar al empleado vacaciones por el número total de días acumulados, y pagar al empleado el doble de la cantidad que estaba supuesto a pagar por el tiempo en exceso de dicho máximo.

Además, a solicitud escrita del empleado, un patrono puede permitir que el tiempo de vacaciones incluya días no laborables comprendidos dentro del período en el cual el empleado disfrutará de sus vacaciones y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período vacacional. De igual forma, a petición escrita del empleado, un patrono puede liquidar parcialmente o pagar la licencia de vacación acumulada por el empleado en exceso de diez (10) días.

Al ocurrir una terminación de empleo, por cualquier razón, el patrono debe pagar al empleado el total de licencia por vacaciones que el empleado haya acumulado, aún si ello envuelve menos de un año completo de acumulación del beneficio. Sobre el particular, antes de hacer tal liquidación, véase lo que se discute bajo la sección de este Compendio titulada “ASUME”.

Con respecto a la licencia por enfermedad, excepto en casos de fuerza mayor, los empleados están obligados a notificar sobre una enfermedad que les prevenga asistir al trabajo tan pronto ello sea previsible y no más tarde del mismo día de su ausencia al trabajo. El disfrute de una licencia por enfermedad no puede ser utilizado por el empleado como una excusa para incumplir con las reglas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como por ejemplo, las que tratan sobre asistencia, las que requieren que se provea un certificado médico si la ausencia excede de dos (2) días laborables, y el requisito de proveer reportes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. El tiempo de licencia por enfermedad que no sea utilizado por el empleado durante el año permanecerá acumulado para años subsiguientes hasta un máximo de quince (15) días.

Además, a tenor con la Ley Núm. 60-2018, ningún patrono podrá utilizar 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 de salario o ascensos en la empresa. Tampoco podrá considerar



las ausencias por enfermedad o la licencia especial por emergencia antes mencionada, cargadas correctamente a la licencia por enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

En caso de violación de la Ley Núm. 180 por parte del patrono, el empleado tendrá derecho a recibir los salarios adeudados más una doble penalidad, así como los daños y perjuicios causados.

LICENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDADES GRAVES DE CARÁCTER CATASTRÓFICO

La Ley Núm. 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 que hayan trabajado para su patrono al menos doce (12) meses, podrán acogerse a esta Licencia Especial con paga de hasta un máximo de seis (6) días laborales anuales, adicionales a los que tienen derecho por ley. La licencia se podrá usar a través de horario fraccionado, flexible o intermitente. Antes de solicitarla, el empleado debe agotar su licencia por enfermedad.

El uso de esta licencia no podrá usarse 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. Además, el uso de esta licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de todos los beneficios como empleado.

El patrono puede requerirle al empleado una certificación médica del profesional de la salud quien ofrezca el tratamiento médico, en la cual certifique que el empleado está diagnosticado con alguna de las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico y que continúa recibiendo tratamiento médico para dicha enfermedad.

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



El 29 de julio de 2019 se aprobó la Ley Núm. 83-2019, que provee una Licencia Especial para empleados que enfrenten (ellos o un familiar) 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 (según dicha modalidad grave se establece en la Ley Núm. 284-1999 y sus enmiendas). La Ley define el término “familiar” como “los hijos o hijas, cónyuge o su pareja unida por relación de afectividad, madre o padre del empleado o empleada; y menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal”.

Esta Licencia Especial es sin sueldo, hasta un máximo de quince (15) días laborables por año calendario. Los quince (15) días no serán acumulables ni transferibles al año calendario siguiente. A solicitud del empleado, estos días también podrán usarse a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.

La Licencia Especial de la Ley Núm. 83 aplica a todos los empleados, incluyendo los llamados “exentos”. Para ser elegible a dicha Licencia Especial, el empleado deberá cumplir con tres requisitos: (1) enfrentar, el propio empleado o un familiar, alguna de las situaciones mencionadas; (2) usar la licencia para atender esa situación; y (3) no ser el causante de la situación.

La Ley Núm. 83 ofrece los siguientes ejemplos del uso de la Licencia Especial, entre otros:

- a) Orientarse y obtener una orden de protección o cualquier orden judicial;
- b) Buscar y obtener asistencia legal;
- c) Buscar y obtener vivienda segura o espacio en un albergue;
- d) Visitar cualquier clínica, hospital o cita médica; y
- e) Orientarse, buscar o beneficiarse de cualquier tipo de ayuda o servicios.

Todo patrono tiene cuatro deberes básicos bajo la Ley Núm. 83. Deberá proveer la Licencia Especial a todo empleado elegible que así lo solicite. También deberá mantener confidencial toda información y documentación relacionada a cualquier empleado que se acoja a esta licencia, a menos que



se dé una de las excepciones limitadas que provee esta ley. Además, deberá reservar el empleo que desempeñaba el empleado y reinstalarlo una vez agote la licencia. Finalmente, el patrono deberá orientar a todos sus empleados sobre sus derechos y deberes bajo la Ley Núm. 83 y sobre la Licencia Especial que establece dicha Ley, como parte de los protocolos y reglamentos que implemente, incluyendo los que tratan sobre hostigamiento sexual y violencia doméstica.

El empleado deberá notificar a su patrono de su intención de acogerse a la Licencia Especial con por lo menos dos (2) días laborables de antelación al día en que se ausentará del trabajo. El plazo podrá ser menor si el empleado se ve impedido de cumplir su obligación por una situación fuera de su control. Si el empleado está en peligro inminente de riesgo a su salud o seguridad, deberá notificar en un período no mayor de dos (2) días laborables luego de su primera ausencia, que la misma se debe a una situación cubierta por la Licencia Especial.

Cualquiera de los siguientes podrá realizar la notificación antes mencionada: el propio empleado, un familiar, consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de albergue, intercesor legal, representante legal o cualquier otro profesional debidamente cualificado que haya atendido o provisto algún tipo de asistencia al empleado o su familiar en relación con una situación cubierta por la Licencia Especial. La notificación podrá hacerse a través de teléfono, vía fax, personalmente, mediante correo electrónico, por escrito o por cualquier medio confiable de comunicación.

El empleado también podrá solicitar un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo que le permitan atender una situación de maltrato. Dicho acomodo se realizará por acuerdo con el patrono, según lo permitan las tareas y responsabilidades del empleado, y de conformidad con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. Algunos ejemplos de acomodo razonable son: (i) mover al empleado del lugar físico donde ejerce sus funciones, (ii) modificar las tareas asignadas al empleado, (iii) modificar sus horarios de entrada, salida, almuerzo o descanso, o (iv) cualquier otro que mediante acuerdo se pueda establecer para que el empleado pueda buscar y obtener la ayuda que necesita para atender la situación de violencia doméstica o de género que atraviesa éste o un familiar.

Cualquier solicitud de acomodo deberá realizarse por escrito. El patrono solo podrá denegar la solicitud por falta de razonabilidad del acomodo solicitado, no sin antes auscultar todas las alternativas de acomodo posibles para el empleado.



El patrono puede solicitar al empleado que se acoja a la Licencia Especial o solicite un acomodo razonable bajo la Ley Núm. 83, que provea evidencia documental que demuestre que la licencia se ha tomado bajo los parámetros establecidos en esta ley. Deberá proveer la documentación solicitada dentro de un término de tiempo razonable, que no excederá de dos (2) días laborables luego de la última ausencia tomada bajo la Licencia Especial. Cualquier documento provisto por el empleado para estos propósitos deberá archivers en sobre sellado en el expediente de personal del empleado.

La documentación debe contener la certificación donde conste claramente el tiempo que el empleado tuvo que dedicar para atender la situación, detallando los días y horas. En los casos que envuelvan menores de edad no se divulgará el nombre del menor, haciendo constar solamente las iniciales de éste. El patrono no podrá solicitar evidencia de arresto o convicción de una persona para justificar las ausencias bajo esta licencia. Tampoco será necesario que se haya presentado una querella policiaca.

Los siguientes son ejemplos de documentos que puede proveer un empleado para satisfacer la solicitud de evidencia por parte del patrono:

- a. Una orden de protección, orden que provea un remedio o cualquier documentación expedida por una instrumentalidad del Gobierno o por un tribunal competente como resultado de una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- b. Un documento bajo el membrete del tribunal, agencia o proveedor de servicios público o privado que haya atendido y provisto asistencia relacionada a una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- c. Una querella o reporte policial donde se documente la situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- d. Documentación donde conste alguna admisión o confesión por parte del autor de la conducta o que pruebe actos realizados por el autor de la conducta.
- e. Documentación sobre tratamiento médico que haya recibido el empleado o su familiar con relación a la situación de maltrato.
- f. Una certificación provista por un consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de un albergue, intercesor legal, representante legal u otro tipo de profesional debidamente cualificado que haya atendido o asistido al empleado o su familiar en relación con la situación de maltrato.
- g. Una declaración jurada provista por otro empleado testigo de la situación de maltrato del empleado o su familiar.



- h. Cualquier otro documento que demuestre de manera fehaciente que el empleado se encontraba realizando gestiones para sí o un familiar que fue víctima de una situación de maltrato.

Los patronos deberán abstenerse de las siguientes acciones contra sus empleados por el uso de la Licencia Especial: (i) emitir evaluaciones desfavorables, (ii) tomar acciones de empleo adversas tales como reducciones de jornada laboral, reclasificación de puestos o cambios de turnos, (iii) utilizar las ausencias que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos, (iv) considerar las ausencias cargadas a la Licencia Especial para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos, (v) discriminar, (vi) tomar represalias, (vii) negarse a reinstalar al empleado si corresponde hacerlo; (viii) negarse a conceder un acomodo razonable si procede en derecho, (ix) intervenir indebidamente u obstaculizar el ejercicio de los derechos de los empleados bajo la Ley Núm. 83, y (x) divulgar la información o documentación provista por el empleado sin que medie alguna de las excepciones limitadas que establece esta Ley.

Todo patrono que incumpla con Ley Núm. 83 incurrirá en responsabilidad civil. El empleado afectado podrá demandarlo ante un tribunal con jurisdicción, para reclamar por los daños y perjuicios que el patrono le hubiese causado. En el caso de la negativa a reinstalar, el patrono también vendrá obligado a pagar al empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho empleado hubiese devengado de haber sido reinstalado. Cabe mencionar que, si una demanda bajo la Ley Núm. 83 incluye reclamaciones bajo otras leyes que también apliquen a los hechos en cuestión, los remedios pueden ser mayores, incluyendo la doble compensación por los daños y perjuicios y por los salarios dejados de devengar.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la facultad de investigar, recibir y presentar querellas, e imponerle al patrono una multa administrativa de entre doscientos cincuenta dólares (\$250) y cinco mil dólares (\$5,000) por violaciones a la Ley Núm. 83. Por otro lado, un empleado que considere que se han violado sus derechos bajo esta Ley, podrá presentar su reclamo ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ("DTRH") o ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ("OPM"). El 28 de octubre de 2019, el DTRH y la OPM publicaron en la prensa un Aviso Público informando que se proponen adoptar el "Reglamento Conjunto para Regir la Ley 83-2019". Surge de una visita al portal del DTRH el 28 de septiembre de 2020, que el Reglamento Conjunto todavía no había sido aprobado.





One Stop, One Source, One Partner...

- Direct Placement / Executive Recruitment
- Temporary / Contract Employment
- Training and Organizational Development
- HR Outsourcing and Consulting
- Outplacement and Employee Support
- Leadership Development
- Skills and Competencies Assessment Center
- Compensation and Benefits Programs
- Sales and Marketing Services

PUERTO RICO
DOMINICAN REPUBLIC
FLORIDA

787.758.7700
www.msssinc.com

MSSS Equal Employment Opportunity F/M/L/V



**YOUR
HUMAN RESOURCES
SPECIALISTS™**



/msssjobs



@msssjobs



/msss

LICENCIA POR MATERNIDAD

La Ley Núm. 31-942, 29 L.P.R.A. §§ 467 y siguientes (“Ley Núm. 3”), provee licencia por maternidad con paga a empleadas embarazadas por un período que, en términos generales, es de ocho (8) semanas. La empleada debe presentar un certificado médico que indique que está embarazada y su fecha aproximada de alumbramiento.

La licencia por maternidad se compone de cuatro (4) semanas de descanso prenatal y cuatro (4) semanas de descanso postnatal. Sin embargo, una empleada puede permanecer en el trabajo hasta una (1) semana antes de la fecha estimada de alumbramiento, siempre y cuando presente un certificado médico que le autorice a trabajar hasta ese momento. Además, una empleada puede regresar a trabajar hasta dos (2) semanas después de dar a luz, siempre y cuando presente un certificado médico que acredite que se encuentra apta para regresar a trabajar. Si se atrasa la fecha del nacimiento, la licencia prenatal se extiende hasta el alumbramiento sin afectar la licencia postnatal, ambas con paga completa. De surgir complicaciones postnatales, la empleada puede disfrutar de hasta doce (12) semanas adicionales de licencia sin paga.

Conforme a enmiendas a la Ley Núm. 3 aprobadas el 19 de julio de 2018, las protecciones de esta ley aplicarán a una empleada contratada a tiempo determinado mientras subsista la relación de empleo, a menos que se le haya creado a ésta una expectativa real de continuidad en el empleo, en cuyo caso se extenderán dichas protecciones más allá de la fecha en que se suponía que concluyera su contrato de trabajo.

Por otro lado, la Ley Núm. 3 protege una empleada embarazada de discrimen y de ser despedida en ciertas circunstancias. La Ley Núm. 3 expresamente provee que una empleada no puede ser despedida debido a una merma en producción o calidad del trabajo toda vez que el menor rendimiento para el trabajo no se entenderá como justa causa para el despido. La Ley Núm. 3 también ofrece derechos de reserva de empleo a las empleadas embarazadas. Por lo tanto, a menos que la posición ocupada por la empleada sea eliminada debido a razones justificadas, la empleada deberá ser repuesta a la posición que ocupaba antes de comenzar la licencia por maternidad.

Un patrono que discrimine en contra de una empleada debido a embarazo, podría ser responsable por los daños causados, más una penalidad por igual cantidad. Además, podrá ser encontrado culpable de un delito menos grave.

LICENCIA POR MATERNIDAD PARA ADOPCIÓN

La Ley Núm. 3-1942, 29 L.P.R.A. §§ 467 y siguientes (“Ley Núm. 3”) provee una licencia por maternidad para toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, es decir, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar. La madre adoptante tendrá los mismos derechos de licencia por maternidad que una empleada que dé a luz. Sin embargo, mediante la Ley Núm. 95 del 8 de agosto de 2020, se extendió el beneficio y protección de la Ley Núm. 3 a empleadas que adopten menores de seis (6) años en adelante. Es decir, menores de seis (6) años de edad o más, que no hayan cumplido todavía los 21 años de edad. En este último caso, la licencia por maternidad será de hasta cinco (5) semanas.

De modo que la empleada pueda disfrutar de una licencia por maternidad, la madre adoptante deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad, y sus planes para reintegrarse al trabajo. La licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. La madre adoptante puede regresar a trabajar en cualquier momento durante la licencia por maternidad y se entenderá que renuncia a cualquier porción no utilizada de la licencia.

PERÍODO DE LACTANCIA O DE EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

La Ley Núm. 427-2000, 29 L.P.R.A. §§ 478 y siguientes (“Ley Núm. 427”), provee una licencia de lactancia o extracción de leche materna a las madres lactantes que trabajan en el sector público y privado. Los patronos deben tener un lugar habilitado en sus facilidades para tales fines, que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación.

Una mujer que regresa a trabajar luego de una licencia por maternidad y que trabaja una jornada diaria de al menos siete horas y media (7 ½), tiene derecho a lactar a su bebé o extraerse leche materna por un período de una (1) hora por cada día de trabajo. Dicho período puede ser dividido en dos períodos de treinta (30) minutos, o tres períodos de veinte (20) minutos. Los patronos cubiertos por la Administración Federal de Pequeños Negocios únicamente vendrán obligados a proveer un período de lactancia o extracción de leche materna de media hora dentro de cada día de trabajo, el cual puede ser dividido en dos períodos de quince (15) minutos.



Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el período concedido será de treinta (30) minutos por cada período de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

La licencia de lactancia o extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses desde la fecha que la empleada regresó a trabajar luego de su licencia por maternidad. De modo que pueda disfrutar de esta licencia, la empleada debe presentar un certificado médico durante el cuarto y octavo mes de edad del infante, que acredite que la empleada está lactando a su bebé.

ACCIDENTES OCUPACIONALES

La Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45-1935 ("Ley Núm. 45"), requiere que todo patrono asegure a sus empleados contra accidentes ocupacionales. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado de Puerto Rico ("CFSE") es único proveedor de seguros ocupacionales en Puerto Rico y es la entidad con quien todo patrono debe asegurar a sus empleados contra accidentes ocupacionales. El término accidente también comprende condiciones y lesiones causadas por el trabajo.

La Ley Núm. 45 también dispone que todo aquel que requiera los servicios de un contratista asegure el trabajo a ser realizado, a menos que el contratista sea uno independiente y debidamente asegurado. Al principal o dueño de la obra que recibe los servicios de los empleados de un contratista, se le denomina patrono estatutario de éstos.

Aquellos trabajos de duración limitada, tal como los trabajos de construcción, típicamente se aseguran con pólizas temporeras llamadas "pólizas eventuales". Las primas para las pólizas eventuales se basan en el tipo de trabajo a realizarse y el costo total de dicho trabajo, conforme al "Reglamento Para Determinar Los Porcientos de Mano de Obra en Trabajos Sujetos a Pólizas Eventuales".

Para las pólizas permanentes, las primas se calculan a base de porcientos de cada cien dólares (\$100) de nómina, basado en el tipo de trabajo e industria, según el "Manual de Clasificaciones de Oficios e Industrias y Tipos de Seguros".

En o antes del 20 de julio de cada año, todo patrono con una póliza permanente debe reportar su nómina para el año póliza que terminó el 30 de junio y proveer un estimado de su nómina para el año siguiente, en la declaración de nómina anual. El año póliza corre desde el 1ro de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. El patrono puede pagar la prima a base de la nómina





Únete a SHRM-PR

Tu Desarrollo
Profesional lo
Encuentras Aquí.

Tu membresía incluye:



Adiestramientos en línea
“On Demand & Live”



Capacitación gratis



Publicaciones especializadas



Educación continua



Certificaciones



Precios preferenciales



Networking



Directorio proveedores
de servicios



Compendio laboral

787.767.2141
general@shrmpr.org
shrmpr.org

Follow us!    

SHRM
PUERTO RICO CHAPTER

AFFILIATE OF
SHRM[®]
BETTER WORKPLACES
BETTER WORLD[®]

anticipada, o en la alternativa, pagar el 50% de la prima del año anterior. Aunque el pago de la prima venza en una fecha subsiguiente, el no presentar la declaración de nóminas a tiempo conlleva a una brecha en cubierta.

La CFSE envía el aviso de cobro de prima de seguro obrero típicamente entre septiembre y diciembre del año en curso. El monto de la prima final está basado en la diferencia entre la nómina anticipada declarada el año anterior, la nómina final reportada el 20 de julio del año curso, menos el pago enviado, si alguno, con la declaración de nóminas.

El balance final debe pagarse en la fecha límite establecida en el aviso de cobro de prima de seguro obrero. No realizar dicho pago en la fecha requerida resultará en una brecha en cubierta. Los pagos de primas enviados mediante correo certificado se consideran hechos en la fecha del matasellos, si el matasellos es legible. De lo contrario, la fecha de pago será la fecha en que la CFSE reciba el pago.

Todo patrono que haya incurrido en una brecha en cubierta es responsable del pago del costo del tratamiento médico, pagos por incapacidad, y gastos administrativos incurridos por la CFSE en brindar tratamiento al empleado lesionado o enfermo. Además, una brecha en cubierta convierte al patrono en “no asegurado” y lo expone a demandas por parte del obrero lesionado o sus beneficiarios por los daños y perjuicios sufridos.

Según la nueva ley sobre acoso laboral, Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, que se discute en detalle en otra sección de este Compendio titulada “ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO”, el empleado afectado podrá recibir los beneficios de la CFSE y, si se determina que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la CFSE “podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.”

Todo accidente ocupacional se debe referir a la CFSE dentro de cinco (5) días. La CFSE puede ordenar a los empleados que sufren accidentes o enfermedades ocupacionales a tomar una licencia, típicamente denominada “tratamiento en descanso”. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a que se reserve su empleo y a ser reinstalado en su puesto si es dado de alta o es autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y cumple con los siguientes requisitos:

- (1) Solicita reinstalación dentro de los doce (12) meses (360 días) de la fecha del accidente o enfermedad ocupacional (seis meses en el caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente);
- (2) Hace la solicitud dentro de los quince (15) días de haber sido dado de alta o autorizado a trabajar;

- (3) Está física y mentalmente capacitado para ocupar su empleo; y
- (4) Dicho empleo subsiste al momento de solicitar reposición en el mismo.

No reinstalar a un empleado dado de alta o autorizado a trabajar por la CFSE expone al patrono a una reclamación de reinstalación, ingresos dejados de percibir, y aquellos daños causados por la negativa a reinstalar al empleado, a menos que exista justa causa para su despido conforme a la Ley Núm. 80-1976 sobre despidos.

SEGURO POR INCAPACIDAD NO-OCUPACIONAL

La Ley Núm. 139-1968 ("Ley Núm. 139"), según enmendada, establece un programa de beneficios administrado por el gobierno, conocido como "Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera" ("SINOT"). El programa paga beneficios a los empleados asegurados que no están recibiendo sus salarios como resultado de una incapacidad ocasionada por una enfermedad o lesión que no esté relacionada con el empleo, ni con un accidente de automóvil.

Para asegurar a sus empleados, el patrono deberá someter el formulario SD-1, "Solicitud de Número Patronal de Desempleo o Incapacidad", así como pagar las contribuciones trimestrales.

Un patrono puede sustituir la cubierta de SINOT con un plan privado, siempre y cuando tal plan cumpla con ciertos requisitos, siendo el más importante que el plan privado sea al menos igual de beneficioso para el empleado que aquel que provee el gobierno. Para sustituir el plan del gobierno por uno privado, debe solicitarse la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos no más tarde del 30 de abril de cada año. Un patrono también puede solicitar autorización para convertirse en auto asegurado.

Además del pago de beneficios, la Ley Núm. 159 provee a los empleados elegibles el disfrute de licencia y el derecho a ser reinstalado en su posición sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el empleado pida su reinstalación dentro del término de (quince) 15 días a partir de la fecha en que fuere dado de alta, siempre y cuando no haya transcurrido el término de trescientos sesenta (360) días a partir de la fecha del comienzo de su incapacidad;
2. Que al momento de su solicitud, el empleado esté física y mentalmente capacitado para llevar a cabo su trabajo; y



3. Que dicho empleo subsista en el momento de su solicitud. La posición se considerará que subsiste si está vacante u ocupada por otro empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de treinta (30) días siguientes a la fecha de la solicitud de reinstalación.

SEGURO SOCIAL CHOFERIL

Puerto Rico tiene un seguro obligatorio para chóferes que requiere que los patronos aseguren a cualquier empleado no exento cuyo trabajo le requiera conducir un vehículo de motor como parte regular e incidental de sus deberes. Esto incluye, por ejemplo, carros de montacargas en el almacén.

No se requiere que los empleados cubiertos bajo la Ley de Seguro Social Choferil estén cubiertos bajo SINOT. Más aún, el seguro social para chóferes no pagará los beneficios si la lesión o incapacidad está cubierta por la Ley de Protección Social por Accidentes de Vehículos de Motor, Ley Núm. 111 de 14 de agosto de 2020, o si el empleado está recibiendo beneficios de su patrono.

La Ley de Seguro Social Choferil requiere que un patrono le reserve el empleo a un obrero incapacitado por un (1) año y lo reinstale a su posición si: (1) el empleado solicite reinstalación dentro de treinta (30) días de ser dado de alta de tratamiento, siempre y cuando dicha solicitud se haga dentro de un (1) año desde que comenzó la incapacidad; (2) que el empleado esté físicamente y mentalmente capacitado para llevar a cabo las funciones de la posición; y (3) que la posición exista al momento de solicitar la reinstalación.

LICENCIA POR ACCIDENTES AUTOMOVILÍSTICOS

La Ley de Protección Social por Accidentes de Vehículos de Motor, Ley Num. 111 de 14 de agosto de 2020, provee, entre otros beneficios, una licencia para empleados que sufran lesiones que resulten en incapacidad como resultado de un accidente en el que esté envuelto un vehículo de motor. Así pues, cuando el lesionado estuviera empleado, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Que el empleado requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días calendario, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta;
- (2) Que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos seis (6) meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad;



- (3) Que el empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite la reposición; y
- (4) Que dicho empleo subsista al momento en que el empleado solicite su reposición.

LICENCIAS Y OTROS BENEFICIOS A MILITARES Y VETERANOS

Los militares y veteranos tienen una gama de derechos, tanto a nivel de estatutos federales como estatales.

Uniformed Services Employment and Reemployment Benefits Act ("USERRA")

Esta ley federal provee una licencia sin paga para miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos (Ejército, Fuerzas Navales, Infantería de Marina, Fuerza Aérea y la Guardia Costanera, así como sus respectivas reservas), la Guardia Nacional, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos y otras categorías de personas designadas por el presidente de los Estados Unidos en un período de guerra o emergencia, cuando preste servicio militar de forma voluntaria o involuntaria. El estatuto prohíbe, además, el trato discriminatorio en contra de empleados, exempleados o candidatos a empleo por razón de su servicio militar, así como el ambiente hostil y los actos de represalia.

USERRA provee, además, derecho a reemplazo para aquellos empleados no temporeros que, habiendo prestado servicio de forma honorable, se presenten a trabajar o soliciten reemplazo en el término dispuesto por ley. El empleado, una vez reemplazado, tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad y a todos los beneficios determinados en virtud de la misma, como si hubiese continuado ininterrumpidamente en el empleo.

Código Militar de Puerto Rico

Esta ley local aplica a miembros de las Fuerzas Militares de Puerto Rico: Guardia Nacional de Puerto Rico (Terrestre, Aérea e Inactiva, y aquellos otros componentes militares organizados por el presidente de los Estados Unidos o por el gobernador de Puerto Rico) y la Guardia Estatal.

La ley prohíbe, so pena de delito, a todo patrono obstruir o no permitir que un miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico se ausente de su empleo para prestar servicios militares como parte de su adiestramiento, o en cumplimiento de una llamada al servicio militar activo estatal. Prohíbe,



además, el despido y el discrimen contra un empleado por razón de sus ausencias en cumplimiento de cualquier deber militar, o por razón de ser miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico. Obstruir, privar o impedir a un miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico obtener un empleo o disuadir de enlistarse en dichas Fuerzas, bajo amenaza, constituye también delito menos grave.

El estatuto provee, además, una licencia sin paga para los empleados de la empresa privada, miembros de las Fuerzas Militares de Puerto Rico, para ausentarse y prestar servicios militares como parte de su período anual de adiestramiento, o para cumplir con cualquier llamada al servicio militar activo estatal.

Por su parte, los miembros de la Guardia Estatal de Puerto Rico empleados por patronos privados, al terminar de forma honorable su servicio militar activo estatal o adiestramiento, tienen derecho a reemplazo sujeto a las condiciones dispuestas en la ley.

Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI

Toda persona que haya servido honorablemente en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos según definido en el estatuto, y sus cuerpos de reserva, y que sean veteranos conforme a las leyes vigentes, tienen ciertos derechos en el empleo. Igual aplica a los individuos que presten servicios en la Guardia Nacional. Refiérase a la Ley Núm. Ley Núm. 203-2007, según enmendada.

Los patronos e individuos que obstruyan o actúen de forma tal que afecten los derechos de los miembros de las Fuerzas Armadas o los veteranos, serán responsables por los daños que ocasionen al soldado o veterano, incluyendo el pago de honorarios de abogados. El tribunal podrá imponer una indemnización de hasta el triple de los daños que se ocasione al veterano. Más aún, aquella persona que viole algunos de los derechos que establece la Ley Núm. 203, se expone a ser encontrado culpable de delito con una multa de hasta dos mil dólares (\$2,000).

Conforme a esta legislación, el patrono viene obligado a:

1. Dar preferencia a un veterano, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, en su nombramiento o concesión de ascenso para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo;
2. Reponer al veterano o reservista en la posición que ocupaba previo al servicio militar, o en una equivalente o similar, acreditándose a su antigüedad ("seniority") el tiempo que estuvo en el servicio, si el empleado solicita dicha reinstalación dentro de los ciento ochenta



(180) días siguientes a su licenciamiento honorable; y de no existir ya dicha posición, tendrá prioridad en la colocación en otro puesto en la empresa, siendo el patrono responsable de hacer un esfuerzo máximo para readiestrar o capacitar al veterano;

3. Sufragar las aportaciones patronales y las individuales al plan de retiro del empleado durante el servicio militar activo;
4. Sumarle diez (10) puntos o diez por ciento (10%), lo que sea mayor, a la calificación obtenida por el veterano en pruebas de ingreso, reingreso o ascenso, de haber éste obtenido la puntuación mínima para cualificar; y
5. Ofrecer al veterano aquellos exámenes que por haber estado en servicio activo no pudo tomar, siempre y cuando el empleado lo solicite dentro de ciento ochenta (180) días siguientes al regreso a su trabajo; y
6. Circular las convocatorias ("postings") de cualquier puesto o empleo de libre competencia disponible, a la Oficina del Procurador del Veterano.

Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos

Este estatuto concede a los miembros de los Servicios Uniformados de los Estados Unidos, según definido por el estatuto, el Cuerpo de Ingenieros del Ejército y del Sistema Médico Nacional contra Desastres, el pago de la diferencia entre su salario neto como empleados y el ingreso neto a recibir durante su servicio militar.

La ley concede, además, preferencia en el nombramiento, ascenso u oportunidad de empleo a los miembros de los Servicios Uniformados, la Guardia Estatal, empleados civiles del Cuerpo de Ingenieros o del Servicio Médico Nacional Contra Desastres, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia con otros empleados. Provee asimismo, una bonificación de diez (10) puntos o diez por ciento (10%), lo que sea mayor, además de cualquier otra bonificación, a la calificación obtenida por éstos en exámenes para obtener empleo o para ascensos. Estos empleados tienen también derecho a tomar exámenes que por razón de su servicio o entrenamiento no hayan podido tomar, siempre y cuando lo soliciten dentro de ciento ochenta (180) días siguientes al regreso a su trabajo.

Conforme a esta ley, el período de servicio y los cursos de entrenamiento y capacitación militar serán acreditados para efectos de la evaluación del



empleado en su trabajo, siempre y cuando se relacionen con las funciones desempeñadas en el trabajo civil.

Otras licencias relacionadas con los militares

Refiérase a dos licencias relacionadas con los militares, disponibles bajo la Ley de Licencia Médico Familiar de 1993, según enmendada.

LICENCIA FEDERAL CON PAGA POR COVID-19

El 18 de marzo de 2020, se aprobó la ley federal conocida como “Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus” o *Families First Coronavirus Response Act* (“FFCRA”). Esta ley provee, con carácter temporal (disponibles entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2020), dos licencias con paga completa, paga parcial y/o sin paga, sujeta a ciertos topes. En general, ambas licencias aplican a empleados elegibles de patronos que empleen a menos de quinientos (500) empleados. En esta sección se atiende la *Emergency Paid Sick Leave Act*, y en la sección de este Compendio titulada “LICENCIA MÉDICO FAMILIAR” se atiende la *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*.

La licencia que dispone la *Emergency Paid Sick Leave Act* es una licencia con paga completa o parcial de hasta dos (2) semanas. Es decir, hasta ochenta (80) horas o, en el caso de empleados a tiempo parcial, el equivalente a dos (2) semanas de trabajo de dicho empleado. El empleado podrá usar la licencia por alguna de las siguientes seis razones, siempre y cuando no pueda trabajar, presencialmente ni de manera remota, por esa razón:

10. Está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local relacionada con COVID-19;
11. Ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica que se coloque en auto cuarentena en relación con COVID-19;
12. Tiene síntomas de COVID-19 y busca un diagnóstico médico;
13. Es el cuidador de un individuo que está sujeto a una orden mencionada en el apartado “1” o a una orden de auto cuarentena mencionada en el apartado “2”;
14. Está cuidando a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado (o el proveedor de cuidado infantil no está disponible) debido a razones relacionadas con COVID-19; o
15. Está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar, especificada por el Departamento de Salud y Servicios



Humanos de EE. UU. en consulta con los Secretarios del Tesoro y de Trabajo federales.

Las pequeñas empresas con menos de cincuenta (50) empleados podrían cualificar para la exención del requerimiento de proveer esta licencia debido a cierres escolares o no disponibilidad de cuidado infantil (razón número “5”).

Los empleados que tomen licencias bajo los apartados “1”, “2” o “3” tienen derecho a paga completa (100%) a base de su tasa regular o del salario mínimo aplicable, lo que sea mayor. Sin embargo, esta paga está sujeta a un tope de hasta quinientos once dólares (\$511) por día y a un tope total de hasta cinco mil ciento diez dólares (\$5,110) por el período de dos (2) semanas.

Los empleados que tomen licencias bajo los apartados “4”, “5” o “6” tienen derecho a dos terceras partes (2/3) de su paga a base de su tasa regular o del salario mínimo aplicable, lo que sea mayor. Sin embargo, esta paga está sujeta a un tope de hasta doscientos dólares (\$200) por día, y a un tope total de hasta dos mil dólares (\$2,000) por el período de dos (2) semanas.

El patrono no puede obligar al empleado a tomar otras licencias con paga a las que sea elegible, antes de que se acoja a esta licencia bajo la *Emergency Paid Sick Leave Act*. Tampoco podrá requerirle que consiga a un sustituto para que lo cubra durante el uso de la licencia.

Los patronos cubiertos son elegibles para reembolsos por medio de créditos de impuestos a todos los salarios calificables pagados bajo la FFCRA. Es importante cumplir con los requisitos necesarios para el reembolso. Para más información, refiérase al portal del *Internal Revenue Service* del Departamento del Tesoro.

El patrono no debe despedir, disciplinar, discriminar, negarse a pagar o tomar represalias en contra de un empleado porque se acoja a una licencia bajo la FFCRA, o porque presente una queja o inicie un procedimiento relacionado a la FFCRA. Además, el patrono deberá colocar en un lugar visible de su empresa un aviso sobre los requerimientos de la FFCRA. La División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo federal tiene disponibles ejemplares del aviso en español, inglés y otros idiomas.

LICENCIA MÉDICO FAMILIAR

La Ley de Licencia Médico Familiar de 1993, según enmendada (FMLA, por sus siglas en inglés), le exige a todo patrono privado que emplee 50 empleados o más, a proveer una licencia sin paga de hasta 12 semanas durante un período de 12 meses, a todo empleado que sea elegible para:



16. El nacimiento y cuidado de un recién nacido;
17. La colocación de un niño(a) en adopción o custodia legal;
18. El cuidado de un cónyuge, hijo(a), o padres que padezcan de una "condición seria de salud";
19. Descanso debido a que el empleado no puede trabajar por causa de una "condición seria de salud"; o
20. Para atender alguna "exigencia cualificada" que surja del hecho de que el cónyuge, hijo(a), o padre del empleado se encuentre en el servicio activo o sea llamado al servicio activo como miembro de la Guardia Nacional o la Reserva para servir como apoyo en una operación de contingencia.

Además, todo empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre, madre o pariente más cercano ("next of kin") de un miembro de las Fuerzas Armadas, incluyendo miembros de la Guardia Nacional o la Reserva, que padezcan de una condición seria de salud, también tendrá derecho a una licencia de hasta 26 semanas dentro de un período de 12 meses para el cuidado de dicho soldado.

Licencia temporal bajo la FMLA por el COVID-19:

- » El 18 de marzo de 2020, se aprobó la ley federal conocida como "Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus" o *Families First Coronavirus Response Act* ("FFCRA"). Esta Ley provee, con carácter temporal (disponibles entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2020), dos licencias con paga completa, paga parcial y/o sin paga, sujeta a ciertos topes. En general, ambas licencias aplican a empleados elegibles de patronos que empleen a menos de quinientos (500) empleados.
- » En la sección de este Compendio titulada "LICENCIA FEDERAL CON PAGA POR COVID-19" se atiende la *Emergency Paid Sick Leave Act* (que es con paga completa o parcial, sujeta a unos topes, por hasta dos (2) semanas).
- » A continuación, se atiende la *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* (que es con paga parcial luego de las primeras dos (2) semanas, sujeta a unos topes, por hasta un total de doce (12) semanas; y que se puede usar concurrentemente con la anterior o con alguna otra aplicable, para recibir alguna paga durante las primeras dos (2) semanas y recibir paga adicional durante las diez (10) semanas restantes).
- » La licencia bajo la *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* está disponible cuando el empleado necesite cuidar a su hijo o



hija cuya escuela o lugar de cuido está cerrado, o su proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas a COVID-19.

- » Para ser elegible, el empleado debe haber estado en la nómina del patrono los treinta (30) días calendarios inmediatamente anteriores al día en que comenzará esta licencia.
- » Las pequeñas empresas con menos de cincuenta (50) empleados podrían cualificar para la exención del requerimiento proveer esta licencia debido a cierres escolares o no disponibilidad de cuidado infantil.
- » Como dijimos, las primeras dos (2) semanas de esta licencia son sin paga, pero se pueden usar concurrentemente con la licencia de la *Emergency Paid Sick Leave Act*. Fíjese que la razón de calificación número "5" de la *Emergency Paid Sick Leave Act*, coincide con la razón de calificación de esta licencia temporal bajo la FMLA.
- » Las diez (10) semanas restantes se pagarán a razón de dos terceras partes (2/3) de la paga del empleado, sujeta a un tope de hasta doscientos dólares (\$200) por día y a un tope total de hasta diez mil dólares (\$10,000) por el período de las diez (10) semanas restantes.
- » El empleado que se acoja a esta licencia tiene derecho a que el patrono reserve su empleo y lo reinstale al concluir la licencia.
- » Los patronos cubiertos son elegibles para reembolsos por medio de créditos de impuestos a todos los salarios calificables pagados bajo la FFCRA. Es importante cumplir con los requisitos necesarios para el reembolso. Para más información, refiérase al portal del *Internal Revenue Service* del Departamento del Tesoro.

Al regreso de una licencia cubierta por el FMLA, el patrono debe reinstalar al empleado a su puesto original, o a otro equivalente con beneficios y términos y condiciones de empleo equivalentes.

Bajo ciertas circunstancias, una licencia bajo el FMLA puede tomarse de forma intermitente, o mediante un horario reducido de trabajo. Cuando la licencia se toma para recibir tratamiento médico planificado, el empleado deberá realizar un esfuerzo razonable para que las operaciones del patrono no se interrumpan de forma excesiva.

Solo aquellos empleados que lleven trabajando para el patrono por un período de por lo menos doce (12) meses (no tienen que ser consecutivos), y que hayan trabajado mil doscientos cincuenta (1,250) horas o más dentro de los



últimos doce (12) meses, son elegibles para recibir los beneficios que provee el FMLA. La ley también requiere que los patronos mantengan la cubierta médica de sus empleados durante la duración de la licencia.

Los beneficios que ofrece el FMLA pueden aplicar de forma concurrente con otras leyes de Puerto Rico que ofrecen licencias por razones similares, por ejemplo, licencias por concepto de maternidad, accidentes ocupacionales, así como enfermedades o lesiones no-ocupacionales. Cualquier licencia con paga o compensación que reciba el empleado puede ser deducida concurrentemente de la licencia de doce (12) semanas sin paga que provee el FMLA.

OTRAS LICENCIAS BAJO LAS LEYES DE PUERTO RICO O POR OBLIGACIÓN CONTRACTUAL

Además de las licencias mencionadas, bajo las leyes de Puerto Rico y/o por obligación contractual existen otras licencias, incluyendo:

Licencia para servir como miembro de un jurado – La Ley Núm. 87-1964, según enmendada, establece el derecho a la reserva del empleo y reinstalación por servicio como miembro de un jurado. La licencia bajo esta ley es sin paga; el empleado puede optar por cargar el tiempo a vacaciones que tenga acumuladas. Debe solicitar reinstalación dentro de cuarenta (48) horas de que finalice el servicio y está protegido contra represalias.

Licencia para servir como testigo en un caso criminal – La Ley Núm. 122-1986 dispone para una licencia con paga para empleados citados como testigos en casos criminales. Tienen derecho a recibir su salario y beneficios por el tiempo que usen para ese propósito.

Licencia deportiva – La Ley Núm. 49-1987, según enmendada, provee una licencia deportiva especial, sin paga, para empleados que estén certificados como atletas por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en campeonatos olímpicos, panamericanos o mundiales. Los deportistas elegibles acumulan treinta (30) días de licencia deportiva por año y podrán combinarla con vacaciones acumuladas para un total de cuarenta y cinco (45) días por año.

Licencia para miembros de una Legislatura Municipal – La Ley Núm. 107-2020, aprobada el 14 de agosto de 2020 como el Código Municipal de Puerto Rico, incluye una licencia sin paga de hasta diez (10) días al año, para asistir a Sesiones de la Legislatura Municipal, a reuniones y vistas oculares de ésta con el propósito de desempeñar actividades legislativas municipales. Incluye, además, una protección contra discrimin en el empleo.





Wanda Piña-Ramírez / Norma Dávila

THEHUMANFACTORPR.COM

Human Resources and
Talent Development Subject Matter Experts

**LET'S ONBOARD, ENGAGE,
HAVE A SUCCESSION PLAN**

WWW.FACEBOOK.COM/THEHUMANFACTORCG

Licencia para asistir a un programa de rehabilitación – La Ley Núm. 59-1997, según enmendada, conocida como “Ley para reglamentar las pruebas de detección de sustancias controladas en el sector laboral privado”, provee que “las ausencias de un empleado para asistir a un programa de rehabilitación se podrán cargar primero a la licencia por enfermedad y luego a la licencia por vacaciones. De agotar estos días de licencia con paga, el empleado tendrá derecho a una licencia sin sueldo por un máximo de treinta (30) días.”

Licencias en manuales de empleo y/o políticas del patrono – El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que los manuales de empleo y/o políticas del patrono, si bien pueden ser, generalmente, modificados por el patrono de manera unilateral, son parte del contrato de empleo mientras estén en vigor. Como tal, los empleados tienen derecho a los beneficios allí dispuestos, incluyendo licencias adicionales tales como licencia para estudios o licencia personal sin paga, entre otras.

Licencias en convenios colectivos – El “convenio colectivo” es un contrato entre el patrono y la organización sindical que representa a empleados del patrono. Por lo tanto, los empleados cubiertos por el convenio tienen derecho a los beneficios allí dispuestos, incluyendo licencias adicionales tales como licencia para estudios, licencia sindical o licencia personal sin paga, entre otras.

DERECHO A LA INTIMIDAD

El derecho a la intimidad de los individuos está garantizado por el Artículo II, secciones 1 y 8 de la Constitución de Puerto Rico. En específico, el Artículo II, sección 8 de la Constitución dispone que “[t]oda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar”. El derecho constitucional a la intimidad opera sin necesidad de una ley que lo habilite (*ex proprio vigore*) y es oponible a un patrono privado. Aunque el derecho a la intimidad es fundamental, el mismo no es absoluto y puede ceder ante circunstancias excepcionales.

En el contexto del empleo, para prevalecer en una reclamación por una violación del derecho constitucional a la intimidad, el empleado tiene que presentar evidencia de los actos concretos de su patrono que atentan contra su vida privada o familiar. Ante un reclamo de violación al derecho constitucional a la intimidad, la pregunta principal es si la persona tenía una expectativa razonable a que se respetara su intimidad. En este sentido, toda alegación de violación a este derecho tiene que examinarse teniendo presente

consideraciones de tiempo y lugar. El empleado debe tener una expectativa real de que su privacidad se respete, y tal expectativa de intimidad debe ser una que la sociedad esté dispuesta a reconocer como legítima o razonable. No obstante, la expectativa razonable de intimidad del individuo también tiene que examinarse en conjunto con los derechos legítimos de un patrono de proteger su propiedad privada de una forma razonable.

Para salvaguardar el derecho constitucional de los empleados a su intimidad, la jurisprudencia ha establecido las condiciones que un patrono debe observar cuando, entre otros, utiliza en el lugar de empleo mecanismos de vigilancia electrónica para proteger de forma razonable su propiedad privada. Esto se discutirá más adelante.

LEY DE PRUEBAS DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

La Ley Núm. 59-1997 ("Ley Núm. 59"), 29 L.P.R.A. §§ 161 y siguientes, establece requisitos específicos para la realización de pruebas para la detección de sustancias controladas a todo solicitante de empleo y/o empleado en el sector privado. Aunque la Ley Núm. 59 no establece que dicha prueba deberá ser mandatoria, los patronos que decidan establecer un sistema de pruebas para la detección de sustancias controladas en su negocio deberán cumplir estrictamente con las disposiciones de dicha ley.

Un patrono podrá requerir que todo solicitante de empleo se someta a una prueba para la detección de sustancias controladas como condición de empleo. Aunque un solicitante tiene el derecho de negarse a someterse a la prueba, dicha negativa será interpretada como un resultado positivo, y ello le permitirá al patrono retirarle la oferta condicional de empleo.

También se pueden administrar pruebas a empleados en ciertas posiciones sensitivas; en casos de sospechas individuales razonables; en casos de ciertos accidentes; como seguimiento a un programa de rehabilitación; y como parte de un programa de pruebas al azar.

Respecto a la implementación de medidas disciplinarias, la Ley Núm. 59 establece que un patrono podrá imponer sanciones a sus empleados por violaciones a las reglas de conducta del negocio, sujeto a las disposiciones de la Ley de Despido Injustificado de Puerto Rico, Ley Núm. 80-1976. No obstante, la Ley Núm. 59 dispone que el que un empleado obtenga por primera vez un resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas, no constituirá justa causa para la terminación de su



empleo, sino que se le deberá requerir y permitir a dicho empleado someterse a un programa de rehabilitación.

En Puerto Rico no existe ley, regla o reglamento alguno respecto a políticas de alcohol y/o pruebas de alcohol en el sector privado. Sin embargo, se podría argumentar que someter a un empleado a una prueba de sangre para detectar alcohol podría constituir una violación del derecho constitucional a la intimidad. No obstante, muchos patronos de la empresa privada han establecido políticas sobre el uso de alcohol en sus negocios. Estos patronos han contrabalanceado el derecho constitucional a la intimidad que poseen sus empleados con el derecho y deber constitucional de los patronos de proveer un lugar de trabajo seguro, y han resuelto a favor del establecimiento de políticas que prohíben el uso de alcohol en el trabajo.

CANNABIS MEDICINAL

El 9 de julio de 2017, se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 42-2017, titulada “Ley para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites” (“Ley Núm. 42” o “Ley Medicinal”). Dicha ley autoriza, entre otras disposiciones, el uso medicinal del cannabis en esta jurisdicción. La Ley Medicinal también reafirma la prohibición del uso recreativo del cannabis o marihuana.

Con respecto a los residentes de Puerto Rico, el uso está limitado a “pacientes” que reciban una recomendación de un “médico autorizado”, para el uso del “cannabis medicinal” como tratamiento para su “condición”, y a cuyo paciente la “Junta Reglamentadora de Cannabis Medicinal” le haya expedido una identificación. La recomendación solo puede darse dentro de una “relación médico-paciente *bona fide*”. Tanto el médico autorizado como el paciente deberán cumplir con sendos requisitos para que éste último pueda adquirir y utilizar el cannabis medicinal.

Surge con claridad de la Ley Núm. 42 y del Reglamento Núm. 9038 del 2 de julio de 2018 que la interpreta (“Reglamento para Manejar el Estudio, Desarrollo e Investigación del Cannabis para la Innovación, Normas Aplicables y Límites”, en adelante, el “Reglamento”), que:

- » Un paciente no podrá utilizar o consumir el cannabis medicinal en el lugar de trabajo, a menos que el patrono lo autorice;
- » Un paciente no podrá conducir u operar un vehículo de motor bajo los efectos y la influencia del cannabis medicinal;
- » Un paciente no está autorizado a realizar actividades peligrosas mientras esté bajo los efectos e influencia del cannabis medicinal; y



- » Personas que ejercen profesiones que bajo las leyes de Puerto Rico o federales estén clasificadas como de alto riesgo, no están autorizadas a utilizar el cannabis si el mismo interfiere con sus funciones esenciales de trabajo.

Sin embargo, toda vez que la Ley Núm. 42 y el Reglamento son parcos sobre la materia laboral o de empleo, son muchas las interrogantes que quedan por resolver. Será necesaria legislación y/o reglamentación adicional, e interpretación judicial, para definir con mayor claridad algunos de los aspectos del uso del cannabis medicinal, inclusive fuera del lugar de trabajo, por parte de empleados que son pacientes de cannabis. Esto incluye la interacción de la Ley Núm. 42 con las leyes sobre despido, discrimen, impedimento y represalias, tanto de Puerto Rico como federales, así como la ley de Puerto Rico sobre pruebas de drogas, las leyes sobre sustancias controladas, y el alcance de lo que se negocie o pueda negociar en un convenio colectivo.

VIGILANCIA ELECTRÓNICA

En el caso de *Vega v. Telefónica de Puerto Rico*, 156 D.P.R. 584 (2002), el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que el sistema de seguridad de cámaras de video de una compañía telefónica, parte del cual grababa las actividades de los empleados durante sus horas laborables, no constituía de por sí una violación al derecho constitucional a la intimidad de los empleados. El Tribunal Supremo enfatizó que un patrono tiene el derecho de proteger su propiedad privada a través de medios razonables y legítimos tales como la vigilancia electrónica.

Sin embargo, el Tribunal expresó que, en circunstancias particulares, un sistema de vigilancia electrónica puede llegar a constituir una violación del derecho a la intimidad de los empleados. A tales efectos, el Tribunal Supremo estableció unos criterios que los patronos deberán cumplir para que sus sistemas de vigilancia electrónica sean considerados válidos.

A menos que medien circunstancias extremas que justifiquen lo contrario, un patrono que decida implementar medidas de vigilancia electrónica en el lugar de trabajo, deberá proveer notificación previa a sus empleados. Esta notificación incluye, entre otras cosas, información sobre: (a) el tipo de vigilancia electrónica que se utilizará; (b) la naturaleza de la data o información que se obtendrá; (c) la frecuencia con la cual se utilizará el sistema de vigilancia electrónica; (d) las especificaciones técnicas del sistema de vigilancia electrónica; (e) el lugar en el cual será instalado el sistema; (f) la localización



del equipo de monitoreo; (g) el grupo de empleados que será observado a través del sistema de vigilancia; y (h) el mecanismo administrativo disponible para canalizar las quejas y agravios que puedan tener los empleados en relación con el sistema de vigilancia electrónica.

Un patrono no debe instalar un sistema de vigilancia electrónica en áreas en las cuales, por su propia naturaleza, los empleados tienen una alta expectativa de privacidad, tales como baños, duchas y vestidores. Por último, todo patrono deberá crear y distribuir a sus empleados una política clara y adecuada que detalle el uso, acceso y disposición de información recopilada, obtenida y/o grabada por el sistema de vigilancia electrónica.

RESTRICCIONES EN EL USO DEL NÚMERO DE SEGURO SOCIAL DE EMPLEADOS

Ley Núm. 207-2006 y su Reglamento Núm. 7413 prohíben el uso del número de seguro social de empleados en sus tarjetas de identificación o en cualquier documento de circulación general. Los números de seguro social de los empleados no pueden ser publicados en lugares visibles al público; no pueden ser incluidos en directorios de personal; ni pueden ser incluidos en cualquier lista que se haga disponible a personas que no tienen necesidad de saber ni autorización para acceso a dicha información.

Las prohibiciones provistas en la Ley Núm. 207 pueden ser renunciadas por el empleado voluntariamente y por escrito. Dicha renuncia no puede ser una condición para, ni del, empleo. Algunas excepciones a la Ley Núm. 207 incluyen situaciones donde leyes o reglamentos locas o federales específicamente autorizan o requieren la divulgación del número de seguro social.

VERIFICACIÓN DEL TRASFONDO O HISTORIAL (“BACKGROUND CHECKS”)

El asunto de la verificación del trasfondo o historial de los solicitantes a empleo o de los empleados levanta la cuestión de posibles violaciones a los derechos de intimidad de éstos. Dicho riesgo existe independientemente de si el patrono lleva a cabo sus propias verificaciones o si contrata a un tercero para hacerlas. Además, la utilización errónea de las verificaciones de trasfondo o historial puede conllevar violaciones a las leyes contra el discrimen en la medida en que las decisiones de empleo basadas en la información recopilada tengan un efecto adverso en miembros de alguna categoría protegida por dichas leyes.



No obstante, existen varios tipos de verificaciones permitidas por ley bajo ciertas circunstancias, según discutido a continuación.

En Puerto Rico, es práctica común el solicitar como condición de empleo el que los candidatos provean un certificado de buena conducta emitido por la Policía. Sin embargo, los patronos deben tener mucho cuidado con el uso que le den a la información sobre los antecedentes penales de sus candidatos o trabajadores, para evitar reclamaciones por violación al derecho a la intimidad.

Sobre el tema de los antecedentes penales y en el ámbito de la justa causa para el despido, en el caso de *Edwin González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 079, el Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo el despido de un empleado que resultó convicto por actos lascivos con una menor de edad. En su Opinión, el Tribunal expresó que el patrono podía haberlo despedido una vez se presentaron las acusaciones y antes de la convicción. En el ámbito del discrimen en el empleo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo el 27 de julio de 2020 en el caso de *Jorge Garib Bazaín v. Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. y otros*, 2020 TSPR 69, que una denegatoria de privilegios médicos por parte de un hospital, basada en que el solicitante tenía una convicción criminal previa, no constituyó discrimen por condición social bajo la Ley Núm. 100-1959. No obstante, los patronos deben tener presente que en el ámbito federal un empleado podría estar protegido bajo la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Otro tipo común de verificación de trasfondo o historial es la verificación del historial de crédito y consumo. Esta materia se atiende adelante en la sección de este Compendio titulada "INFORMACIÓN CREDITICIA DEL EMPLEADO."

Los patronos pueden verificar las credenciales de educación, grados académicos y experiencia previa de empleo de los candidatos a empleo o trabajadores en la medida en que dichas credenciales sean requeridos para cualquier puesto en cuestión. También se pueden verificar cuando dichos credenciales se tomen en consideración en un proceso de selección del candidato mejor cualificado para una plaza. Además, bajo las leyes de privacidad y las que prohíben el discrimen contra las personas con impedimentos en Puerto Rico, los patronos pueden llevar a cabo exámenes físicos de los empleados solamente cuando dichos exámenes van dirigidos estrictamente a verificar la capacidad física de un candidato o empleado para llevar a cabo las tareas esenciales de un puesto en particular. Finalmente, la verificación de las licencias de conducir e historiales de conductor están permitidos en relación a candidatos o empleados que tengan que manejar vehículos de motor como parte de sus trabajos, y/o en torno a aquellos a quienes el patrono les brinde un vehículo de la empresa para su uso.



PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CREDITICIA DEL EMPLEADO

El 8 de octubre de 2019, se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 150, conocida como la “Ley Sobre la Protección de Información Crediticia del Empleado”. Bajo esta ley, un patrono, como regla general, no podrá verificar o investigar el historial o informe crediticio de un empleado o solicitante de empleo. Tampoco podrá ordenar u obtener de una agencia crediticia el informe crediticio de un empleado o solicitante de un empleo. Más aún, no deberá despedir, negar beneficios o compensación, negarse a contratar, brindar un ascenso o discriminar contra un empleado o solicitante de un empleo, por razón de su informe o historial crediticio

Sin embargo, las prohibiciones antes mencionadas no aplicarán con relación a los siguientes puestos:

- (a) Puesto gerencial;
- (b) Puesto para el cual el informe crediticio es requerido por alguna disposición de ley, reglamento, actividades que estén reguladas por la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras o acuerdo con alguna agencia federal, según este sea requerido o permitido por normas del Gobierno de Estados Unidos;
- (c) Puesto que conlleve acceso a información financiera o personal de otros individuos, y que no sea la información normalmente provista para efectos de una transacción de compra;
- (d) Puesto que implica una responsabilidad fiduciaria al patrono, incluyendo, pero no limitado a, la autoridad para emitir pagos, cobrar deudas, transferencia de dinero o entrar en alguna contratación;
- (e) Puesto que implica el acceso a secretos comerciales según definidos en la Ley 80-2011; y
- (f) Una posición que implica acceso regular a dinero en efectivo u otros valores susceptibles de apropiación, por un total de diez mil dólares (\$10,000) o más, de un patrono o cliente, durante la jornada de trabajo.

El patrono que intente solicitar el informe o historial crediticio de un empleado o aspirante a empleo, deberá obtener previamente el consentimiento escrito de éste.

Por otro lado, el patrono también debe cumplir con los requisitos pertinentes dispuestos por el *Fair Credit Reporting Act of 1970* (“FCRA”, por sus siglas en inglés). Bajo el FCRA, los patronos deben verificar dicha información a través



de una agencia de informe de crédito. Además, deben notificar y obtener por escrito el consentimiento previo del empleado o candidato a empleo, y someter a la agencia de informe de crédito una certificación de cumplimiento con ciertos requisitos. En el caso de que el patrono vaya a tomar una acción adversa de empleo basada en el informe, debe notificarle al empleado o candidato a empleo de dicha acción adversa, que está basada en el informe, proveerle copia del informe y proveerle un resumen de sus derechos bajo el FCRA. Más aún, el patrono no deberá usar el informe en violación a las leyes y reglamentos federales y estatales sobre igualdad de oportunidades de empleo. Refiérase a la FCRA para detalles sobre el cumplimiento con estos requisitos.

VERIFICACIÓN DE ELIGIBILIDAD PARA EMPLEO

Puerto Rico está cobijado plenamente bajo la jurisdicción federal estadounidense para todo asunto relacionado con inmigración. Como tal, los patronos aquí están requeridos a cumplir con los requisitos de verificación de elegibilidad para empleo bajo la Ley de Reforma de Control de Inmigración de 1986, conocida como “IRCA” por sus siglas en inglés.

Bajo dicha ley, los patronos tienen que completar el formulario I-9 (Formulario de Verificación de Elegibilidad para Empleo) para confirmar que cada empleado que contraten esté autorizado para trabajar en los Estados Unidos. Bajo el proceso de verificación del Formulario I-9, los trabajadores contratados han de brindar, y sus patronos verificar, documentación que confirme tanto la identidad del trabajador como su elegibilidad para trabajar en los Estados Unidos. El Formulario I-9 contiene una lista de los documentos aceptables para verificar identidad y elegibilidad para empleo.

Los patronos deben asegurarse de usar la versión del Formulario I-9 que esté vigente a la fecha en que el mismo sea completado. La página de Internet del *U.S. Citizenship and Immigration Services* (“USCIS”, por sus siglas en inglés), cuya dirección es www.uscis.gov, contiene información en cuanto a cuál versión del formulario está vigente y un manual de instrucciones para el patrono en torno a cómo completar el Formulario I-9 en cumplimiento con la ley. El incumplimiento por el patrono de los requisitos del Formulario I-9, incluyendo información incompleta y/o errónea al completar dicho formulario, puede conllevar multas costosas y otras sanciones contra el patrono, incluyendo cargos criminales en algunos casos. Además, la Ley Núm. 48-1973, 29 L.P.R.A. §§ 153 y 154, provee que un trabajador que sea despedido sin justa causa y remplazado por un extranjero que no esté



autorizado para trabajar aquí, tendrá derecho a reinstalación en su empleo y paga por lucro cesante. Los patronos deberán retener los Formularios I-9 por el período de tiempo más largo entre tres años desde el comienzo del empleo de un trabajador o un año luego del fin del mismo.

Los patronos también tienen disponible la herramienta del programa conocido como *E-Verify* (el cual es mandatorio para contratistas y subcontratistas federales cubiertos, así como para las agencias del gobierno federal). *E-Verify* es un programa basado en el *internet* y administrado por el gobierno federal, que permite que los patronos verifiquen la elegibilidad de sus empleados para trabajar en los Estados Unidos. A grandes rasgos, el programa compara la información del empleado incluida en el Formulario I-9 con millones de datos de los registros del Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos y de la Administración del Seguro Social, para confirmar la elegibilidad de empleo del candidato. El programa es rápido y libre de costo, y provee mecanismos y términos para corregir discrepancias en la información. Los patronos pueden obtener más información e inscribirse en el programa en la siguiente página de *internet* de la USCIS: www.uscis.gov/e-verify.

A pesar de los requisitos de estricto cumplimiento de verificación de elegibilidad para empleo bajo el proceso relacionado al Formulario I-9, es ilegal discriminar contra candidatos a empleo o trabajadores por motivo de su origen nacional o ciudadanía. Los estatutos federales estadounidenses y puertorriqueños disponen penalidades contra patronos y remedios para trabajadores que sean objeto de discrimen por su origen nacional o ciudadanía, incluyendo multas, reinstalación, y compensación por daños.

UNIFORMES

Un patrono que requiera a sus empleados utilizar uniformes para trabajar, debe proveerlos, libre de costo, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 180-1998, en su Artículo 8, 29 L.P.R.A. § 250e. En el caso de los patronos en el área de la salud, éstos están obligados a suplir uniformes, o su equivalente en dinero para su compra, a los enfermeros, técnicos de laboratorio, radiología, terapeutas o cualquier otro profesional técnico de la salud, cuya práctica requiera la utilización de uniformes.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha tomado la postura de que un patrono debe pagar el costo de la limpieza de los uniformes que requiera utilizar a sus empleados. No obstante, este no es un requisito estatutario y el Departamento ha sido laxo en el cumplimiento de su posición.



RELACIONES LABORALES

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ("JNRT") fue creada por la Ley Federal de Relaciones del Trabajo de 1935, según enmendada por la Ley Taft-Hartley de 1947. Esta es la ley principal que gobierna las relaciones entre las empresas, los sindicatos y trabajadores en el sector privado. Este estatuto reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente con su patrono sobre asuntos relacionados al empleo, y a realizar otras formas de actividad concertada para ayuda mutua y de protección. La JNRT tiene jurisdicción sobre los casos que envuelven empresas cuyas actividades afectan el comercio interestatal. Puerto Rico se encuentra en la Región 12 de la JNRT, basada en Tampa, Florida, con oficina subregional en Hato Rey, Puerto Rico.

Cabe mencionarse que bajo las enmiendas de la Ley Núm. 4-2017, a los empleados cubiertos por un convenio colectivo no les aplica la Ley Núm. 80-1976 (sobre despidos) ni la Ley Núm. 180-1998 (sobre vacaciones, licencia por enfermedad y salario mínimo local).

La Ley Taft-Hartley se conoce primordialmente por su aplicación a las relaciones laborales entre patronos y sindicatos. Sin embargo, dicha ley protege a todos los empleados de patronos en el comercio interestatal, independientemente de que no los represente una unión. Si dos o más empleados se envuelven en actividad concertada y protegida, para su ayuda o protección mutua, están protegidos contra discrimin bajo esta ley.

La JNRT ha emitido varias decisiones importantes relacionadas con los derechos de los empleados a involucrarse en actividades concertadas. Igual ha opinado el *General Counsel* de la JNRT. En síntesis, han expresado que las reglas de conducta y las políticas de uso de redes sociales de un patrono violan la ley si tienen el efecto de interferir con el derecho de los empleados a involucrarse en actividades concertadas y protegidas. Por ejemplo, una regla que tenga el efecto de prohibir que los empleados hablen mal entre sí en las redes sociales acerca de sus condiciones de trabajo, violaría los derechos que garantiza la Ley Taft-Hartley. Esto ha suscitado múltiples controversias y casos sobre la legalidad de lo que de ordinario parecerían políticas y reglas de conducta válidas.

En el ámbito local, la Ley Núm. 130-1945, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§ 61 y siguientes, mejor conocida como la Ley de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico, tiene como objetivo el promover los principios de la negociación colectiva, reducir las causas de ciertas disputas obreras y fomentar la productividad económica.



La Ley Núm. 130 crea la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRTPR), la cual es un organismo cuasi judicial facultado para atender y adjudicar las controversias obrero-patronales que se le presenten, luego de haber sido evaluadas e investigadas por la agencia. La JRTPR tiene potestad para determinar y reconocer los representantes de los trabajadores para fines de negociación colectiva, determinar las unidades apropiadas de negociación colectiva, investigar y resolver controversias de representación, casos de prácticas ilícitas del trabajo y poner en vigor los laudos de arbitrajes. Tiene, además, la discreción para poner en vigor las determinaciones emitidas por organismos competentes en los casos de disputas obrero-patronal.

Se consideran empleados bajo la jurisdicción de la JRTPR: los agrícolas; los no agrícolas de empresas privadas sobre los cuales la JNRT no asume jurisdicción; los de las corporaciones públicas del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o de las agencias del gobierno que se dedican a negocios que tengan por objeto un beneficio pecuniario; y los de patronos que están en el comercio interestatal en aquellos casos en que se alegue violación del convenio colectivo.

ALGUNOS PERMISOS O AUTORIZACIONES QUE SE REQUIEREN DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

21. Intervención en las transacciones judiciales o extrajudiciales de reclamaciones de empleados no exentos sobre compensación por servicios prestados.
22. Permiso para descontar del salario de un empleado no-exento una cantidad estipulada por el obrero como contribución o pago a cualquier plan o póliza de seguro, grupal, de pensión, ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente y salud, hospitalización, cualquier combinación de estos planes o cualquier plan semejante de seguro social, en caso de no existir una organización obrera debidamente certificada o reconocida.
23. Permiso especial o certificado de empleo emitido por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos por cada menor entre las edades de 14 y menos de 18 años que emplee.
24. Autorización para la contratación de trabajadores puertorriqueños cuyos servicios hayan de utilizarse fuera de Puerto Rico (Obreros Migrantes).

25. Exención del pago del bono anual (bono de Navidad) por la situación financiera del patrono.
26. Sustitución del plan de SINOT por un plan privado o como patrono auto asegurado.

AFICHES BAJO LAS LEYES DE PUERTO RICO

A continuación, hacemos referencia a algunos de los afiches o avisos que los patronos deben fijar bajo varias leyes de Puerto Rico, según dichas leyes puedan haber sido enmendadas, en un lugar visible del lugar de trabajo (incluyendo algunas notificaciones o formas que deben entregarse o estar accesibles):

Aviso de Horas de Trabajo

Ley Núm. 379-1948

(La cantidad de horas de trabajo diarias que se exige, las horas de comienzo y terminación de la jornada diaria, y la hora en que empieza y termina el período de alimentos)

Compendio de la Unidad Antidiscrimen

Leyes Núms. 100-1959, 69-1985, 17-1988, 44-1985 y 22-2013
<https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Antidiscrimen.pdf>

Carta de derechos de la Mujer Trabajadora

Ley Núm. 9-2020

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Carta_de_Derechos_de_la_Mujer_Trabajadora.pdf

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley Núm. 16-1975

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/PR_OSHA.pdf

Restricciones en el uso del número de seguro social

Ley Núm. 203-2006

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Seguro_Social.pdf

Negociado de Normas de Trabajo

Leyes Núms. 80-1976, 230-1942, 379-1948, 289-1946, 180-1998, 17-1931, 148-1969 y Reglamento Núm. 13

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Normas_del_Trabajo.pdf



SINOT

Ley Núm. 139-1968

<https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/SINOT.pdf>

Notificación sobre la disponibilidad de beneficios del seguro por desempleo

Ley Núm. 74-1956

<https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Notificacio%CC%81n%20de%20Patronos%20a%20Empleados%20requerida%20por%20la%20Ley%20de%20Seguridad%20de%20Empleo.pdf>

PR OSHA-300 Y PR OSHA-300A

Ley Núm. 16-1975

<https://www.shrmpr.org/wp-content/uploads/2019/05/OSHA-300-Rev-23-abr-2015-Rev.-May.1.2019.pdf>

AFICHES (“POSTERS”) REQUERIDOS BAJO LAS LEYES FEDERALES

A continuación, hacemos referencia a algunos de los afiches o avisos que los patronos deben fijar bajo varias leyes federales, según puedan haber sido enmendadas, en un lugar visible del lugar de trabajo:

EMPLOYEE RIGHTS - PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

FFCRA

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/posters/FFCRA_Poster_WH1422_Non-Federal.pdf

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/Pandemic/1422-spanish.pdf>

Fair Labor Standards Act (FLSA) Minimum Wage Poster

FLSA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/minwagep.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/minwagespP.pdf>

Job Safety and Health - IT'S THE LAW!

OSHA

<https://www.osha.gov/Publications/osha3165-8514.pdf>

<https://www.osha.gov/Publications/osha3167.pdf>



EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

FMLA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fmlaen.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fmlasp.pdf>

Equal Employment Opportunity is THE LAW

Title VII, ADA, ADEA, EPA and GINA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/posters/pdf/eeopost.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/posters/pdf/eeosp.pdf>

EMPLOYEE RIGHTS - EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

EPPA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/eppac.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/eppaspan.pdf>

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

USERRA

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/VETS/legacy/files/USERRA_Private.pdf

SALVEDAD

Este Compendio no pretende ofrecer una opinión o consulta legal; para casos particulares debe consultar con una abogada o abogado. Tampoco cubre todas las leyes, reglamentos y jurisprudencia aplicables. El campo legal laboral y de leyes de empleo es dinámico y cambia constantemente; es posible que algunas de las materias cubiertas en este Compendio cambien con posterioridad a la redacción de esta publicación. Finalmente, algunos de los resúmenes incluyen la posición o interpretación de los organismos gubernamentales correspondientes y no necesariamente estamos de acuerdo en que esa deba ser la interpretación en derecho que en su día debería avalar un tribunal.





LABOR LAW COMPENDIUM

English Version

2020

INTRODUCTION

The labor and employment field is highly regulated in Puerto Rico. There are numerous statutes, regulations and judicial doctrines, as well as several constitutional provisions that govern this matter. The topics generally cover the start of operations, hiring of employees, wage and hour, employment discrimination and retaliation, leaves of absence, individual rights, welfare benefits, labor law and union matters, and employment termination. Here follows a summary of the most important subjects in this field.

On January 26, 2017, with the signing into law of Act No. 4, the government implemented a far-reaching Labor Reform (hereinafter “Act No. 4” or “Labor Reform of 2017”). This 2020 Compendium includes the most significant changes of that Reform. It also covers numerous legal developments of the last two years since the 2018 edition.



EMPLOYMENT CONTRACT

The Labor Reform of 2017 included specific provisions regarding the employment contract. Act No. 4 defines it as “a contract by which a legal or natural person, called “employer,” hires a natural person, called “employee,” so that the latter render services freely and voluntarily for the benefit of the employer or a third party, in exchange for a compensation for the services rendered, when the services are rendered as an employee and within the scope of the organization and under the direct direction of the employer.”

The statute also provides that “the term ‘employer,’ when used in a contract or in a statute, includes every person that represents the employer or that exercises authority on its behalf, but only for purposes of identifying the person whose decision, act or omission shall be attributable to the employer, unless it is otherwise expressly provided.”

Act No. 4 excludes from the definition of “employee,” unless specifically provided otherwise in a special statute, the independent contractors, franchise relationships, government employees or public workers, the work of inmates in a correctional facility, and the free and voluntary work for humanitarian, religious or public service institutions. It also excludes the work performed by immediate relatives unless it is shown that the intention of the parties and the way in which the relationship was conducted, the same was an employer-employee relationship. The immediate relatives are those who live with the employer, as well as the employer’s spouse, parents and children, including adopted children.

It should be noted that a written contract is not required for an employer-employee relationship to arise. The contract can also be established verbally unless a special law provides otherwise. In those cases in which a termination date is not stipulated in the employment the contract, it will be considered that the contract is for an indefinite term and the employee will be protected by Act No. 80-1976, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29, §§ 185a-185n. (See the section of this Compendium titled “TERMINATION OF EMPLOYMENT” below.)

The employment contract can be written in any language if the employee knows that language. Act No. 4 also provides that the signature of the employee in the employment contract establishes a presumption that the employee had knowledge of the language used and the content of the contract.

In the contract of employment, the parties may include the covenants, clauses and conditions that they consider convenient, provided that the same are not contrary to the “laws, morals, or public order.” The obligations arising from



an employment contract shall have the force of law between the contracting parties and must be fulfilled in accordance with it.

In case any clause of the employment contract is ambiguous, its interpretation will be based on what was agreed by the parties, the law, the purpose of the relationship, productivity, the nature of the employment relationship, good faith, and customs of trade generally observed. This will also apply to interpret the policies or rules that the employer establishes. However, if the employer reserves the discretion to interpret its policies or rules, this reservation must be recognized, provided that the interpretation is not arbitrary or capricious, or that a special law provides otherwise. In view of the above, it is recommended that all employee manuals include a proviso that the employer reserves the discretion to interpret its policies and rules.

In Puerto Rico, employee handbooks and company policies describing the rights and responsibilities of employees are construed to be part of the employment contract. Therefore, both the employer and the employee have the legal duty to comply with the provisions contained therein, unless the employer modifies them prospectively.

EMPLOYEES FROM ANOTHER JURISDICTION

If an employer of another jurisdiction assigns an employee to work in Puerto Rico for the benefit of another employer, but the employee maintains his employment relationship with the employer located in the other jurisdiction and the assignment in Puerto Rico does not exceed three (3) consecutive years, contractual and legal rights and obligations shall be construed in accordance with the employment contract, and the employee may be subject to the laws of another jurisdiction. In these cases, the employee will only be subject to the laws of Puerto Rico with respect to: (i) income tax, (ii) discrimination in employment, and (iii) work-related accidents or conditions. However, if the parties do not include in the contract a “choice of law” clause, then the parties will be subject to the “rules” of Puerto Rico.

DOCUMENTS AND ELECTRONIC SIGNATURES

Act No. 4 provides that in every contract or document of employment, the acknowledgments of receipt, acceptances or signatures generated electronically, have the same legal effect as those made in writing. It also



provides that when a law requires the use of an employment document or written notifications, the use of an electronic version will have the same legal effect. Any notice required by law that is notified or disclosed electronically must be made so that it is effectively communicated to the employees.

PROBATIONARY PERIOD

The probationary employment contract is regulated by Article 8 of Act No. 80-1976, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29, § 185h. Act No. 4 significantly amended that Article to establish an automatic probationary period of nine (9) months, or twelve (12) months in the case of employees classified as “Executives”, “Administrators” and “Professionals” under the *Fair Labor Standards Act* and Regulation No. 7082 of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources. Notwithstanding that, the employer and the employee may agree to a probationary period shorter than the automatic statutory period. In that case, it is recommended that the period be agreed upon in writing, establishing the dates on which the period begins and ends. In the case of employees represented by a labor union, the applicable probationary period will be the one agreed between the employer and the union.

If an employee continues to work for the employer after the expiration date of his/her probationary employment contract, the employment relationship becomes one for an indefinite term and the employee will be protected from unjust dismissal under Act No. 80. In any event, employees working under a probationary employment contract are protected by all the other applicable employment laws including, for example, those related to employment discrimination and retaliation.

TEMPORARY EMPLOYMENT

Act No. 4 added Article 14 to Act No. 80-1976, as amended, 29 L.P.R.A. § 185n. The new Article includes the definitions of the “temporary employment contract” and the “term employment contract.”

The “temporary employment contract” is a written or verbal employment contract based on an employment relationship that is established to perform a specific project, a certain work, to replace an employee during a leave of absence, or to carry out extraordinary or short-term tasks. Examples of such tasks are annual inventories; repair of equipment, machinery or facilities of



the company; casual loading and unloading of cargo; work at certain times of the year such as the holiday season; temporary increase of production demands; and any other project or particular activity.

On the other hand, the “term employment contract” is a written or verbal employment contract based on an employment relationship that is established for a specific time- period or a particular project. Although the contract can be renewed, if the practice, circumstances and frequency of the renovations are such that they tend to indicate the creation of an expectation of indefinite continuity of employment, it will be understood that employment is established without a defined term. Under the amendments of Act No. 4, a term employment contract will now be presumed valid and *bona fide* if it is for a term not exceeding three (3) years in its initial term or in the aggregate of its renewals. In addition, in the cases of “Administrators”, “Executives” and “Professionals,” as these terms are defined by Regulation No. 7082 of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, this employment relationship will be governed by the will of the parties as stated in the contract.

In the case of employees hired through temporary employment agencies, Act No. 26-1992, P.R. Laws Ann. tit. 29, §§ 575-575e, defines the corresponding areas of responsibility of each company involved (temporary services company and client company) with respect to the rights of the temporary employees.

INDEPENDENT CONTRACTOR

Act No. 4 codified for the first time the requirements to determine whether a person is an “independent contractor.” The law establishes that there will be an incontrovertible presumption that a person is an independent contractor, if four basic criteria are met, and at least three of five additional criteria are also met.

The four basic criteria with which the independent contractor must comply are:

- (a) Possess or have requested an employer identification number or employer social security number;
- (b) Having filed income tax returns as an independent business or as self employed;
- (c) That the relationship between the principal and the contractor has been established through a written contract; and
- (d) That the independent contractor has been contractually required to have the licenses or permits required by the government to operate



its business, as well as any license or authorization required by law to provide the agreed services.

In addition to the four criteria mentioned above, the independent contractor must also meet at least three of the following five criteria:

1. Maintain control and discretion over the way in which the agreed work will be performed, except for the exercise of the necessary control by the principal to ensure compliance with any legal or contractual obligation.
2. Maintain control over when the work will be performed, unless there is an agreement with the principal about the itinerary to complete the agreed work, parameters about the schedules to perform the work, and in the case of training, the time in which the training will take place.
3. The independent contractor is not required to work exclusively for the principal, unless some law prohibits the contractor from providing services to more than one principal or the exclusivity agreement is for a limited time.
4. The contractor is free to hire employees to assist in the rendering of the services.
5. The contractor made an investment in order to provide the services, including, among others: (i) the purchase or rental of tools, equipment or materials; (ii) obtaining a license or permission from the principal to access the principal's place of work to carry out the agreed work; and (iii) rent a space or equipment of the principal to be able to carry out the agreed work.

If the aforementioned requirements are not met, the determination of whether there is an employment relationship or that of an independent contractor will be made based on the “common law test,” taking into consideration what the parties agreed in the contract and the degree of direct control of the principal regarding the manner in which the work is to be performed, unless a special law provides otherwise. The criteria of the “common law test” generally include: the degree of control by the principal, the degree of judgment or initiative of the person, the form of compensation, the faculty of the person to hire and fire, the ownership of equipment and physical facilities, and the withholding of taxes.

Act No. 4 provides that the so-called “economic reality test” will not be used for that determination, unless a special law expressly requires the use of that or another test for the purposes of the matters covered by that special law. The “economic reality test” generally includes: the opportunity for profit and



risk of loss by the person, the dependence of the person on the principal, the permanence of the relationship, and whether the service is an integral part of the business of the principal.

EMPLOYER'S DUTY TO NOTIFY WORKING HOURS

Every employer shall notify its employees in writing of the amount of work hours required daily during each day of the week, the starting and ending times of the regular workday, and the times when the meal period begins and ends during said workday. The schedule thus notified shall constitute *prima facie* evidence that such working hours in each establishment constitute the working day schedule.

The employer may fulfill its notification duty by posting a notice in a common area accessible to the employees or by sending an electronic communication to the employees.

REGULAR WORK SHIFT

Puerto Rico Act No. 379-1948, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 271 *et seq.*, provides that the regular work shift for non-exempt employees is one of eight (8) hours per day, and a regular workweek of forty (40) hours per week. Any work performed exceeding these limits will be considered overtime work and must be compensated accordingly.

OVERTIME

Puerto Rico Act No. 379 -1948, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 271 *et seq.*, along with the federal Fair Labor Standards Act of 1938 ("FLSA") and the corresponding regulations, govern the overtime requirements for non-exempt employees in Puerto Rico. The FLSA applies to every employer with an annual business volume of at least five hundred thousand dollars (\$500,000). It also applies to employees that are engaged directly in the interstate commerce or in the production of goods for the interstate commerce, even if their employer does not meet the stated annual volume.

Under Act No. 379, daily overtime is defined as the hours an employee works for the employer exceeding eight (8) hours during any calendar day. The employer may notify the employee of an alternative cycle of twenty-four (24) hours different from the calendar day, provided that the notification is in



writing, issued at least five (5) days prior to the start of the alternative cycle, and there are at least eight (8) hours between consecutive shifts.

On the other hand, weekly overtime are the hours that an employee works for the employer exceeding forty (40) during any week of work. Act No. 379 defines the “work week” as a period of one hundred and sixty-eight (168) consecutive hours. It will begin on the day and time that the employer determines and so notify the employee in writing. In the absence of notice from the employer, the work week will begin by statutory default at 12:01 a.m. on the Monday of each week. The employer must inform the employee of any change in the beginning of the work week, at least five (5) calendar days prior to the change.

Any employer who employs or permits an employee to work during overtime shall pay for each extra hour or fraction thereof a salary not less than a time and a half (1.5) of the wage rate agreed for regular hours. However, employees hired prior to the effectiveness of Act No. 4, that is, before January 26, 2017, and who were entitled to a higher overtime rate at that time, will continue to benefit from the higher rate. In any case, it will not be necessary to pay at a weekly overtime rate any time that is compensated as daily overtime.

ALTERNATIVE WEEKLY WORK SCHEDULE

The employer and the employee may establish an “Alternative Weekly Work Schedule” by written agreement. Under this agreement, the employee may complete a work week of no more than forty (40) hours with daily shifts of no more than ten (10) hours.

In these cases, the hours that the employee works per day up to maximum of ten (10) will not constitute overtime. However, if the employee works more than ten (10) hours a given day, the employee will be entitled to overtime pay at a rate of time and a half (1.5).

“Alternative Weekly Work Schedule” agreements may be revoked by mutual agreement of the parties during the first year of the agreement. After the first year, either party may unilaterally terminate the agreement. Also, if a third party acquires the employer’s business, it may continue with the agreements without having to execute new contracts.

Finally, no employer may retaliate against an employee for refusing to accept an alternative weekly work schedule.



REQUEST TO MAKE UP FOR HOURS NOT WORKED

The employer may grant the request of an employee to make up for hours not worked for personal reasons. The employee will not be entitled to overtime pay if the employee makes up for said hours the same week of the absence and does not work more than twelve (12) hours in a day or forty (40) hours in the week.

The employer is not obliged to grant the request. Likewise, the employer cannot require the employee to make up for hours not worked, against the employee's will, without then paying the overtime rates that may apply. There are no formal requirements for the processing of this request, although it is advisable that it be in writing. However, if the employer allows the employee to work during the period proposed by the employee, it will be understood that the employer granted the petition.

REQUEST FOR CHANGES

An employee may request a change in the work schedule, the number of hours or the place where the employee must carry out the work. The request must be in writing and specify the: (i) requested change, (ii) reason for the request, (iii) effective date, and (iv) duration of the change.

The employer must provide an answer within twenty (20) calendar days from the receipt of the employee's request. Any employer that has more than fifteen (15) employees must provide the answer in writing by personal delivery, postal service, or electronic delivery.

If the employer meets with the employee within twenty (20) calendar days after receiving the request, the employer can reply to the request within fourteen (14) calendar days following the meeting. According to Regulation No. 9017 of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources ("Regulation No. 9017"), if the employer does not provide an answer within 34 calendar days of receipt of the request, it will be understood that the employer granted the employee's request.

Furthermore, according to said Regulation No. 9017, if the employer allows the employee to work in accordance with the change request, it will be understood that the request was granted, regardless of whether the employer must provide a written response.

In its answer, the employer may grant, in full or in part, or deny the employee's request. If the employer agrees to the request, it can establish the conditions



or requirements that it deems appropriate. If the employer denies the request, it must state in its answer the reasons for the decision, as well as any alternative to the request presented. Deference will be given to the criterion of the employer.

The employer must give priority to requests from heads of family who have parental authority or sole custody of their minor children.

The employees eligible to submit this request are those who regularly work thirty (30) hours or more per week and who have worked for the employer at least one (1) year prior to the date of the request. In addition, no other application may be submitted within the term of six (6) months of receipt of the employer's written answer to a previous request, or the granting of a previous request, whichever is larger.

Finally, no employer may retaliate against an employee for submitting a request for change (s).

WEEKLY DAY OF REST

P.R. Act No. 289-1946, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 295 *et seq.*, provides non-exempt employees with a day of rest for every six (6) consecutive days of work. The day of rest is a calendar period of twenty-four (24) consecutive hours during a calendar week and need not fall on any particular calendar day. Act No. 289 requires payment of work performed by a non-exempt employee's on the day of rest at time and a half (1.5) his/her regular rate of pay, regardless of the total number of hours that the employee worked in the preceding six days. However, employees hired prior to the effectiveness of Act No. 4, that is, before January 26, 2017, and who were entitled to a higher rate at that time, will continue to benefit from the higher rate. On the other hand, if an hour worked on the seventh day also constitutes weekly overtime, it is sufficient to pay that hour or fraction thereof at time and a half (1.5) the regular rate to comply with both penalties.

MEAL PERIOD

Puerto Rico Act No. 379-1948, Article 11, P.R. Laws Ann. tit. 29 § 283, requires an employer to grant all non-exempt employees a meal period commencing not before the end of the second (2nd) hour of work and not later than before the beginning of the sixth (6th) hour of work. Generally, an employee should not be required to work more than five (5) consecutive hours without pausing



for a meal period. If the total hours worked by the employee on the day does not exceed six (6) hours, the meal period can be waived.

A meal period must be for one (1) hour unless the employer and the employee mutually agree to reduce it through a written stipulation. The approval of the Secretary of Labor and Human Resources is no longer necessary. A reduced meal period cannot be for less than thirty (30) minutes, except in the cases of nurses, security guards, croupiers, and others authorized by the Secretary of Labor and Human Resources, where it may be reduced to twenty (20) minutes.

An employer may not employ an employee for more than ten (10) hours per day without providing the employee a second meal period. However, if the total hours worked that day do not exceed twelve (12) hours and the employee enjoyed the first meal period, the second meal period may be skipped that day. This second meal period can also be reduced by written stipulation between the employer and the employee.

If an employee is required or permitted to work during his/her meal period, or if the period is enjoyed outside the time frame mentioned above, the employee will be entitled to payment for said period or fraction thereof, at time and a half (1.5) the rate for regular hours. However, employees entitled to payment of a rate higher than time and a half (1.5) prior to the effectiveness of Act No. 4, that is, before January 26, 2017, will continue to benefit from the higher rate. This penalty is independent of any overtime requirements that may apply.

CLOSING LAW

Act No. 4-2017 repealed the “Act to Regulate the Operations of Commercial Establishments,” as amended, commonly known as the “Closing Law.” The repealed statute regulated the opening of certain commercial establishments dedicated to retail sales. However, those commercial establishments that prior to the entry into force of Act No. 4, that is, prior to January 26, 2017, were required under the Closing Law to remain closed during Good Friday and Easter Sunday, shall remain closed on those dates.

ANNUAL (CHRISTMAS) BONUS

Act No. 148-1969, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 501 *et seq.*, also known as the Christmas Bonus Act, provides that every employer will be required to pay an annual bonus to each employee that worked seven hundred (700) hours or more during the period of twelve (12) months comprised



between October 1st of the preceding year and September 30th of the current year. The requirement is one hundred (100) hours or more in the case of dock workers.

Those employers that employ more than fifteen (15) employees, will have to pay to the qualifying employees a bonus equivalent to a six percent (6%) of the salary of each employee up to a maximum of ten thousand dollars (\$10,000) (i.e., up to \$600 of bonus). Those employers that employ up to fifteen (15) employees will pay, instead, a bonus equivalent to three percent (3%) of the salary of each employee, up to a maximum of ten thousand dollars (\$10,000) (i.e., up to \$300 of bonus).

Notwithstanding the foregoing, for employees hired as of January 26, 2017, the statutory bonus will be different. Any employer who employs more than twenty (20) employees during more than twenty-six (26) weeks within the twelve (12)-month period from October 1st of any year to September 30th of the following calendar year, shall pay to each employee who worked at least one thousand three hundred and fifty (1,350) hours during said period, a bonus of two percent (2%) of the total salary earned, up to the amount of six hundred dollars (\$600). Employers who employ twenty (20) or fewer employees during more than twenty-six (26) weeks within said period of twelve (12) months, shall pay each employee who worked at least one thousand three hundred and fifty (1,350) hours during the period, a bonus of two percent (2%) of the total salary earned, up to a maximum of three hundred dollars (\$300). Furthermore, for those employees hired as of January 26, 2017, the statutory bonus will be fifty percent (50%) of what is provided herein, during the first year of their employment.

Act No. 148 does not apply to persons employed in agricultural activities, domestic service or family residences, charitable institutions, and to officials and employees of the Commonwealth of Puerto Rico. In the case of workers or employees who receive annual bonuses through collective bargaining agreements, Act No. 148 will not apply to them either, except that if the bonus provided by the agreement is less than the statutory bonus, they will be entitled to the amount necessary to complete the bonus provided by this law.

The bonus must normally be paid between November 15 and December 15 of each year, subject to a penalty if paid late. The employer may credit to said bond any other bonus that it had previously paid to the employee during the year for any reason, provided that the employer notified the employee in writing of its intention to credit said payment to the bonus required by Act No. 148.

The total of the amounts to be paid by reason of said bonus should not exceed fifteen percent (15%) of the net annual profit of the employer for the period



from September 30 of the previous year to September 30 of the year in which the bonus must be paid. Should the total exceed that percentage, and the employer be interested in an exemption from the payment of the bonus that year, it must submit to the Secretary of Labor and Human Resources a general balance sheet and a profit and loss statement that evidences said economic situation, duly certified by a certified public accountant, for the 12-month period comprised from October 1st of the preceding year to September 30th of the current year. This statement must be submitted by no later than November 30th of the year to which the bonus corresponds. If the financial year of the employer requesting the exemption does not end on September 30 of each year, the balance sheet and profit and loss statement required may be that corresponding to the financial year of the business. The Department of Labor and Human Resources has the authority to conduct an investigation on the financial situation of the employer that requests the exemption.

If the employer is a credit union organized under the laws of Puerto Rico and is interested in availing itself of the exemption mentioned above, the balance sheet and the profit and loss statement need not be certified by an authorized public accountant. In this case, the Secretary of Labor and Human Resources will accept the profit and loss statement audited by the Public Corporation for the Supervision and Insurance of Credit Unions (“COSSEC,” by its acronym in Spanish) that covers the period of time required in Act No. 148.

MINIMUM WAGE

The federal law known as the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C.A. §§ 201 *et seq.* (“FLSA”) currently establishes a minimum wage for non-exempt employees of \$7.25 per hour (\$2.13 per hour in the case of tipped employees). Locally, Act No.180-1998 provides that every employer who is not covered by the FLSA must pay to non-exempt employees a minimum wage of at least 70% of the applicable federal minimum wage.

On February 12, 2014, the then President of the United States signed Executive Order No. 13658 which provided for an increase in the minimum wage to the employees of federal contractors to \$10.10 per hour, for contracts that began as of January 1st, 2015. Also, for contracts that begin as of January 1st, 2016, the minimum wage of said employees shall be determined annually by the U.S. Secretary of Labor, based on the parameters set forth in the Executive Order. As of January 1, 2020, the minimum wage for employees who work under covered federal contracts is \$10.80 per hour, and \$7.55 per hour in the case of tipped employees.



PAYMENT OF WAGES

Act No. 17-1931, as amended (“Act No. 17”), P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 171 *et seq.*, establishes the time and manner requirements for the payment of wages to non-exempt employees.

The payment of wages may be executed on a weekly basis, on a biweekly basis or every fifteen (15) days. If the employment ends during any given pay period, the employer is obligated to make the payment for the total number of hours worked by not later than the next official pay day.

Pursuant to Act No. 17, the employer is allowed to pay the wages by check without the consent of the employees and without having to give them time off with pay to cash their checks. Wages can also be paid by electronic transfer of funds or by direct deposit in a bank account, including payments to a “payroll card” as defined by the statute, but only with the consent of the employees involved. The employer shall bear the costs of the electronic transfer or direct deposit, if any, and shall submit to the employee a receipt of the funds paid or deposited. The employee has the option of having the voucher delivered through electronic means.

If a check paid by the employer to an employee is returned for insufficient funds or because the employer has closed the bank account, the employee may file a complaint with the Secretary of Labor and Human Resources requesting that the employer be required to post a bond approved by the Commissioner of Insurance to guarantee the payment of wages to the employees. The employer is also exposed to civil and criminal liability for the returned check.

If an employee selects the electronic transfer or direct deposit methods, the employer is required to provide the employee with information regarding electronic fraud, and the degree of responsibility of the employee, the employer as well as the bank in such cases. Further, employers are also required to deliver to each employee a voucher as evidence of the salary deposited or transferred.

Employees in the categories of Executives, Administrators and Professionals, as those terms are defined by Regulation No. 7082 of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources (“Regulation No. 7082,” also known as “Regulation No. 13”), are excluded from coverage.

SALARY DEDUCTIONS

Act No. 17-1931, Section 5, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 § 175, prohibits deductions from non-exempt employees' salaries, unless they are covered by one or more of the following exceptions summarized below or are otherwise authorized by law for:

1. The payment of dues of the employee to a non-profit association authorized to render medical-hospital services in Puerto Rico;
2. The purchase of Savings Bonds issued by the Government of Puerto Rico or the United States Government;
3. Payments to a properly organized credit union operating either under the laws of Puerto Rico or the Federal Credit Union Act of 1934, as amended;
4. Check-off of union dues stipulated in a collective bargaining agreement;
5. The employee's contribution or payment towards any type of plan not covered by ERISA, such as pension, saving, or retirement plan, or an annuity life, life, accident or health insurance plan or any combination of these plans, if the total employee contribution to any combination of these plans does not exceed the total Company contribution and prior authorization for the deduction has been obtained from the Puerto Rico Secretary of Labor unless the deduction is stipulated in a collective bargaining agreement covering the employees of the employer. Obtaining such approval is normally a routine, but time consuming procedure;
6. Salary advances from the wages which cannot exceed the salary for the week in which the advance was made and must be deducted in the payroll for that week; however, no amount can be retained from an employee's wages in excess of the total amount that was advanced;
7. Voluntary contributions to charitable institutions or to community schools of the Puerto Rico Department of Education or both, provided that such deductions may not exceed three percent (3%) of the employee's annual salary deducted proportionately every month, and subject to other conditions and restrictions included in the statute;
8. Contributions to individual retirement accounts, or, in the case of public employees, the Pension Administration System ("Sistema de Retiro");



9. Contributions to benefit plans covered by ERISA;
10. A tax debt payment plan, authorized in writing by the employee, and authorized and certified by Puerto Rico's Treasury Secretary;
11. Contributions or donations made by the employee to fund-raising campaigns of the University of Puerto Rico, provided the employer makes the corresponding payments and send them directly to the University of Puerto Rico;
12. Buying stocks issued by the corporation or company for which the employee works, provided the employer complies with certain requirements established by the statute and that the written authorization of the employee to that effect comply with the specific language requirements for such purpose set forth in the same; or
13. The payment of any loan, payroll advance, or for any equipment, material or goods provided by the employer, whose benefit, use or enjoyment is directly related to situations in which a state of emergency has been officially declared by the President of the States, the Federal Emergency Management Administration ("FEMA") or by the Governor of Puerto Rico, and that it is applicable to Puerto Rico, or to the municipality in Puerto Rico where the employee resides or work, provided that the requirements established by Act No. 17 are met.

The deductions mentioned above, except the one for salary advances, must be previously authorized in writing by the employee before the deduction is made. Please refer to Act No. 17 for the requirements applicable to the different deductions allowed under said law. Other deductions that are required or authorized by law include those for normal payroll taxes (income taxes, social security and Medicare), child support or for garnishment of wages, among others.

Failure to comply with Act No. 17 could lead to significant liability to the employer such as the employee claiming reimbursement of the amounts illegally deducted.

GARNISHMENT OF WAGES

Article 249, section 7, of the Code of Civil Judgment of 1933, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 32 § 1130(7), establishes a limit for the garnishment of wages in the execution of civil judgments. Only one-fourth (25%) of any unpaid earned income may be garnished pursuant to a court order, except for



garnishments to collect taxes, child support payments and payments due to bankruptcy trustees under Puerto Rico and federal law.

In view of the fact that garnishments for child support payments are not subject to the general limit of 25% indicated above, we must pay attention to the Puerto Rico's Child Support Act (Act No. 5-1986, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 8 §§ 501 *et seq.*). This statute adopted the maximum garnishment limits set in Section 303(b) of the Federal Consumer Credit Protection Act, 15 USCA § 1673(b), which vary from fifty to sixty-five percent (50%-65%) of the employee's "disposable income," depending on the particular facts of each case. For this purpose, "disposable income" refers to the employee's remaining income after the deduction of any amount that is required by law to be withheld.

CHILD SUPPORT ADMINISTRATION

Act No. 5-1998, as amended, 8 L.P.R.A. §§ 501, *et seq.*, created the Child Support Administration ("ASUME," by its acronym in Spanish). ASUME is in charge of enforcing child support obligations and the Commonwealth of Puerto Rico's public policy regarding child support and the Support of the Elderly Program ("PROSPERA," by its acronym in Spanish). Among the services that ASUME provides are: locating fathers and mothers whose whereabouts are unknown and whose appearance is necessary to conduct the child support proceedings; establish paternity and child support; and establish, modify, and revise child support garnishment orders, among others.

A court or ASUME may require the employer to withhold or deduct from the employee's income the amount indicated in the child support garnishment order to satisfy the payment of support and of any debt for due and unpaid support. The employer shall begin the withholding no later than seven (7) business days from the first date that the amount should have been paid or credited to the employee after receiving the notice of the court or ASUME. Subsequently, the employers shall remit to ASUME the amount withheld for each pay period within seven business (7) days from the date in which the payment is made to the employee. The amount to be withheld from the employee's salary or wages for the payment of the current child support payment of each month, for the payment in arrears, if any, and to defray the cost of the withholding order by the employer, shall not exceed the limits established by section 303(b) of the Consumer Credit Protection Act, 15 USCA § 1673(b), which vary from fifty to sixty-five percent (50%-65%) of the employee's "disposable income," depending on the particular facts of each case. For this purpose, "disposable income" refers to the employee's



remaining income after the deduction of any amount that is required by law to be withheld.

The employers shall comply with the child support garnishment orders in child support cases. Said orders shall be effective at the time of their notification and shall continue in effect as long as the duty to provide support exists, or until said order is rendered ineffective, suspended, modified or revoked by the court or ASUME. If an employer fails to withhold or remit the income withheld pursuant to a withholding order or fails to comply with any of the duties imposed by ASUME, at the request of the creditor, the court or ASUME, after due notice to the employer and the holding of a hearing, shall enter judgment for the total amount the employer failed to withhold and remit, plus fines, expenses and interest that may be imposed, and shall order the collection of the same on the property of the employer.

In the event that an employee terminates his/her employment, the employers shall notify the court or ASUME the employee's last known address, and the name, address of the new employer, if known, within thirty (30) days following the date of the employee's termination. The employer must also procure an account statement certificate from ASUME and withhold from the employee's liquidation any outstanding amounts for child support or repayment plan that have been pending for more than a month.

STATE REGISTER OF NEW EMPLOYEES

In 1996, the Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996 ("PRWORA") was enacted to require the states that receive federal funds to administer their child support programs to adopt and amend their local statutes to conform the same to the Uniform Interstate Family Support Act ("UIFSA"). Puerto Rico enacted the Uniform Interstate Family Support Act ("LIUA," by its acronym in Spanish), Act No. 80-1997, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 8 §§ 541, *et seq.* This law granted the Child Support Administration ("ASUME," by its acronym in Spanish) the necessary duties and powers to establish a State Register of New Employees ("RENE," by its acronym in Spanish), as required by the PRWORA.

The RENE contains current information about the new employees that are employed or re-employed in a public or private establishment. Its purpose is to assist the ASUME in locating the persons that have abandoned their children or that do not comply with their child support duties.

The employers that employ or re-employ a person on a full, part-time or temporary basis, shall furnish the following information to ASUME: the name, address and social security number of the employee; and the name, address



and federal employment identification number, or if a federal employment identification number is not required, the employer identification number with the Government of Puerto Rico. The employers must provide this information regarding every person that they employ, regardless of whether the employee has child support obligations or not.

According to the ASUME's website, the employers shall notify by mail or electronic means the information required in the RENE in the W-5 form furnished by the ASUME, to the Department of Labor and Human Resources, PO Box 190797, San Juan PR 00919-0797, or PATRONOSNH@trabajo.pr.gov.

EMPLOYMENT OF MINORS

Act No. 230-1942, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 431 *et seq.*, establishes the requirements and obligations that employers need to follow to employ minors. The law specifies various occupations in which a minor may not be employed. Also, every employer must have a special permit or an employment certification issued by the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources for every minor it employs between the ages of fourteen (14) and eighteen (18) years. Furthermore, the employer must have a list in a visible area of the workplace with the minors' work schedule, the maximum hours that the minors can work in a day, and the schedule for the meal period.

Act No. 230 establishes, among other things, that: (1) no minor between the ages of fourteen (14) and less than eighteen (18) years of age can work more than six (6) consecutive days in a week, more than forty (40) hours in a week, nor more than eight (8) hours in a day; (2) if a minor works and attends school, the maximum combined hours of work and school attendance will be eight (8) per day; (3) minors who have fourteen (14) years of age but less than sixteen (16) years of age can work between 8:00 a.m. and 6:00 p.m.; and (4) minors who have sixteen (16) years of age but less than eighteen (18) years of age can work between 6:00 a.m. and 10:00 p.m. There are certain exceptions for the sale or distribution of newspapers and certain advertising materials, as well as for employment in artistic or entertainment-related activities.

On the other hand, every minor between the ages of fourteen (14) and less than eighteen (18) years of age may not work more than four (4) consecutive hours without enjoying a one-hour meal period. The meal period may not be reduced.

Any employer that violates any of the provisions of Act No. 230 will be subject to penalties, which may include fines between twenty-five dollars (\$25) and one thousand dollars (\$1,000), and/or imprisonment in jail for a term of not more than ninety (90) days.



MIGRANT WORKERS

The local statute that regulates the hiring of Puerto Rican employees to work outside of Puerto Rico, commonly known as the Migrant Workers' Act, Act No. 87-1962, as amended, prohibits the recruitment and/or transportation of workers without the corresponding authorization of the Puerto Rico Secretary of Labor and Human Resources, or the Secretary's authorized representative.

According to the statute, in general terms, those who wish to contract the services of workers will have to formalize a written contract with the persons to be recruited, including certain requirements established by the corresponding regulation.

Any violation of the Act's provisions constitutes a misdemeanor, in addition to being bound to civil responsibility subject to payment of damages.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

Act No. 80-1976, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 185a-185m ("Act No. 80"), requires that employers have "just cause" to terminate the employment of an employee hired for an indefinite period. If it is determined that there is no just cause, the discharged employee is entitled to an indemnification under Act No. 80 known as the "*mesada*." This payment provides an exclusive remedy for an employee claiming unjust dismissal. An employee can bring such a claim within one year of the effective discharge date, except that employees dismissed prior to January 26, 2017 will have a term of three (3) years to make the claim. Act No. 80, however does not bar an employee from presenting other claims against his/her employer related to a termination, such as claims of discrimination or retaliation.

Act No. 80 provides a formula for computing the amount an employer must pay if it was found that an employee was discharged without just cause, based on the highest salary earned by the employee in the last three years and the amount of completed years he worked for the employer. An employee discharged without just cause is entitled under Act No. 80 to receive the equivalent of two (2) month's salary plus one (1) week of pay for each full year of service, if (s)he has worked for the employer up to five (5) years. If the employee has worked more than five (5) and up to fifteen (15) years, he is entitled to receive three (3) months of salary plus two (2) weeks of pay for each year of service. Employees who have worked for their employer for more than fifteen (15) years are entitled to receive six (6) months of salary plus three (3) weeks of pay for every year of service.



Notwithstanding the above, an employee hired as of January 26, 2017 and who is dismissed without just cause, is entitled to a severance pay that consists of: twelve (12) weeks of salary (Act No. 80 states “three (3) months,” but defines a “month ” as four (4) weeks for purposes of this calculation), and an additional amount equal to two (2) weeks of salary for each full year of service. The total compensation is subject to a cap of nine “months,” that is, thirty-six (36) weeks.

The payment of the compensation provided by Act No. 80, as well as any voluntary payment up to the statutory severance that is paid because of the employee’s dismissal, will not be subject to Puerto Rico income tax, regardless of whether said payment was made at the time of the dismissal or subsequently, or was made pursuant to a settlement agreement or in compliance with a judgment or administrative order. Any amount paid exceeding the compensation provided in Act No. 80 will be subject to Puerto Rico income tax. The payment of the indemnity provided by this Act will be subject to a withholding for social security and Medicare taxes (“FICA”).

If a judgment or administrative order is issued against the employer instructing the payment of the compensation provided by Act No. 80, any payment previously made by the employer to the employee due to a dismissal shall be credited to the compensation provided by this Act. This credit shall apply regardless of whether the payment for termination of employment was made pursuant to a contract between the parties, or a policy, plan or practice of the employer.

For purposes of the calculation of the severance pay or “mesada,” the years of service will be determined based on all the periods that the employee worked for the same employer before being dismissed. However, if the employment relationship was interrupted for more than two (2) years, the previous periods will not be taken into account. In addition, only those years of service that were rendered in Puerto Rico will be included. Also excluded are those years of service that by reason of dismissal, separation, termination of employment or transfer of an ongoing business, had already been compensated to the employee, whether voluntarily, or pursuant to a judgment or extrajudicial settlement agreement.

The provisions of Act No. 80 do not apply to those individuals who, at the time of the termination, are rendering services to an employer under a “temporary employment contract” or a “term employment contract.” They also do not apply to independent contractors, government employees, and employees covered by a collective bargaining agreement.



Although Act No. 80 does not provide a definition nor a conclusive list of what constitutes just cause for dismissal, it does specify that just cause exists when the following occurs:

- » The employee engages in a pattern of improper or disorderly conduct.
- » The employee incurs a performance pattern that is deficient, inefficient, unsatisfactory, poor, tardy or negligent. This includes not complying with norms and standards of quality and safety of the employer, low productivity, lack of competence or ability to perform the work at reasonable levels required by the employer and repeated complaints of the employer's clients.
- » The employee repeatedly violates reasonable rules and regulations set forth by the employer of which he has timely received a written copy.
- » The full, temporary, or partial closing of operations. If the employer owns more than one office, factory, branch or plant, the total, temporary or partial closure of the operations of any of these establishments where the dismissed employee works, shall constitute just cause for the dismissal.
- » Technological or reorganizational changes occur, as well as changes of style, design or nature of the product made or handled by the employer and/or the services it renders to the public.
- » Reductions in force that are necessary due to a reduction in the volume of production, sales, or profits, anticipated or present at the time of the discharge, or with the purpose of increasing the competitiveness or productivity of the establishment.

Act No. 80 also clearly states that any capricious discharge unrelated to maintaining proper and normal business operations is not considered with just cause. By the same token, this law establishes that terminating an employee for collaborating or making statements related to his employer's business before any administrative, judicial or legislative forum in Puerto Rico does not constitute a discharge with just cause, provided that such statements are not defamatory in nature, nor result in the disclosure of any privileged information. In the latter case, the employee would be entitled to reinstatement with back pay.

Act No. 80 contains other important requirements for how employers can undertake terminations in the specific context of closings, reductions in force, or reorganizations or technological changes. In these cases, the employer must generally retain the most senior employees, provided there are vacancies or positions occupied by employees with less seniority in the formers' job



classification that may be performed by them. However, at the time of the dismissal, when there is a reasonably clear or evident difference in favor of the capacity, productivity, performance, competence, efficiency or conduct history of the employees when compared, the employer may engage in a selection process based on said criteria.

If within six (6) months of such a termination the employer has an opening for a position requiring the same job functions previously performed by an employee who was terminated, it shall recall the employees following the same criteria mentioned in the previous paragraph.

Act No. 80 includes in its definition of “dismissal” the resignation of an employee motivated by actions of the employer aimed at inducing or forcing the employee to resign, such as imposing or trying to impose more onerous work conditions, reducing the salary, demoting the employee or subjecting the employee to harassment or humiliations by way of actions or words. However, such acts constitute a dismissal only when the only reasonable alternative left to the employee is to leave the employment. It is not enough that the employee is submitted to any discomfort or unpleasant condition in the employment; the employee must actually be submitted to arbitrary, unreasonable and capricious actions by the employer, that create a hostile atmosphere for the employee that completely prevents the employee from remaining employed, and that are caused for reasons other than the employer’s legitimate interest in the well-being of the company. The employee must demonstrate concrete facts. When it comes to humiliations, these must be of substantial magnitude.

Finally, once the dismissal or notification of the intention to dismiss has occurred, the right to the compensation provided by Act No. 80 may be settled, provided that all the requirements of a valid settlement agreement are present.

WORKER ADJUSTMENT AND RETRAINING NOTIFICATION ACT OF 1988

The Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988, 29 U.S.C.A. §§ 2101 *et seq.* (“WARN”), establishes that, with certain exceptions, an employer with one hundred (100) or more employees, excluding part-time employees, or with one hundred (100) or more employees who in the aggregate work at least four thousand (4,000) hours per week, must provide a written notice at least sixty (60) days in advance of a plant closing or mass layoff to affected workers or their representatives. The notice must also be submitted to the Council of Occupational Development and Resources, and



the Mayor of the Municipality where the plant is located. It must also be given to the labor union, if any.

WARN defines a plant closing as “. . . the permanent or temporary shutdown of a single site of employment, or one (1) or more facilities or operating units within a single site of employment, if the shutdown results in employment loss at the single site of employment, during any 30-day period for fifty (50) or more employees excluding any part-time employees.”

Further, a “mass layoff” under the Act is defined as a reduction in force which: (a) is not the result of a plant closing; and (b) results in an employment loss at the single site of employment during any 30-day period for:

1. At least five hundred (500) employees (excluding part-time employees); or
2. At least fifty (50) employees (excluding part-time employees), provided that at least thirty-three percent (33%) of an employment site’s full-time employees are affected.

WARN defines the term “part-time employees” as: (1) an employee who is employed for an average of fewer than twenty (20) hours per week; or (2) an employee who has been employed for fewer than six (6) of the twelve (12) months preceding the date on which notice is required.

Although the full 60-day notice requirement under WARN is mandatory, there are various exceptions to this rule, since there are circumstances under which providing advance notice is not possible, or desirable. As such, there are three (3) situations under WARN in which an employer can give less than sixty (60) days advance notice. Notwithstanding the above, notice must be provided as soon as practicable even when these exceptions apply and the employer must explain why a reduced notice is being given. The exceptions are as follows:

1. **Faltering company:** A company can provide less than sixty (60) days’ notice where, among other things:
 - (a) It was seeking additional capital or business which the employer lacked at the time sixty (60) days’ notice of the closing would have been required;
 - (b) The capital or business, if obtained, would have enabled the employer to avoid or postpone shutdown; and
 - (c) The employer reasonably and in good faith believed that giving notice would have prevented the employer from obtaining the needed capital or business.



2. Unforeseeable business circumstances: When the plant closing or mass layoff is caused by business circumstances that were not reasonably foreseeable at the time the 60-day notice would have been required.
3. Natural disaster: Occurs when the plant closing or mass layoff is the direct result of a natural disaster, such as flood, earthquake, storm or drought.

There are no requirements under Puerto Rico laws with respect to notification of plant closing or mass layoffs.

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

The Puerto Rico Employment Security Act, Act No. 74-1956, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 701 *et seq.*, provides for unemployment benefits compensation. It requires the payment by the employer of a payroll tax. This includes wages paid for services rendered outside of Puerto Rico but within the United States, the Virgin Islands and Canada, if: (1) the employees are not covered by the unemployment compensation statute of any other State, the Virgin Islands or Canada, and (2) the services are controlled or directed from Puerto Rico.

Employers in Puerto Rico must obtain coverage effective on the date of the commencement of operations. For such purpose, they must file the Form PR-SD-1 (Report to Determine Employer Status) with the Employment Security Bureau of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources.

There is experience rating for unemployment compensation in Puerto Rico. Unemployment compensation rates have varied between 1.7% and 5.4%, depending on the company's experience rate. New companies in Puerto Rico have begun paying unemployment compensation at a rate of 3.30% plus an additional 1% for a special unemployment benefits fund. The Secretary of Labor and Human Resources has the authority to increase these contributions. Only eligible employees are entitled to unemployment benefits.

COBRA

The federal statute known as the Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1986 ("COBRA") affords to employees, their spouses and dependent children ("qualified beneficiaries") participating in their employers' health



plans, the right to continue coverage thereunder when certain events occur which cause the loss of their coverage.

Generally, COBRA applies to all private sector group health plans if the employer employs at least twenty (20) employees during the previous calendar year.

The continuation of coverage can last up to eighteen (18) months when the employee's termination of employment or reduction of hours occurs, or up to thirty-six (36) months when the employee's divorce or death occurs, or when a child loses his/her dependent status under the plan. The eighteen (18) months continuation of coverage may be extended for up to eleven (11) months if one of the qualified beneficiaries becomes disabled.

Health plans can require qualified beneficiaries to pay one hundred percent (100%) of the cost of COBRA coverage plus up to a two percent (2%) of said cost for administrative fees, or up to fifty percent (50%) during the eleven (11) months disability extension.

COBRA requires that employers provide certain notifications to employees and their families enrolled in the health plan. Among these is the Initial COBRA Notice which must be provided to the employee and his/her spouse within the first ninety (90) days of coverage. When the employee, his/her spouse, and/or dependent children lose coverage, the employer has to provide to them a Qualifying Event Notice, along with an Election Form.

HIPAA

The Health Insurance Portability and Accountability Act ("HIPAA") limits the ability of an employer health plan to exclude coverage for the preexisting conditions of their new employees and dependent families.

In addition, HIPAA provides additional opportunities to enroll in a group health plan if an individual loses other coverage or experiences certain life events. Employees and dependents who decline coverage due to other health coverage and then lose eligibility or lose employer contributions have special enrollment rights. Also, employees, spouses, and new dependents are permitted to special enrollment because of marriage, birth, adoption, or placement for adoption. The employee must request enrollment within thirty (30) days of the loss of coverage or life event triggering the special enrollment. The plan must allow enrollment without requiring that the individual wait until the next annual enrollment period.



The statute also prohibits health plans from discriminating against employees and their dependent family members based on any health factors they may have, including prior medical conditions, previous claims experience, and genetic information.

BILL OF RIGHTS OF WORKING WOMEN

On January 3, 2020, Act No. 9-2020, known as the “Bill of Rights of Working Women,” was approved in Puerto Rico. It is a general compilation of the rights that are recognized to working women, to guide and facilitate the knowledge of the protections they have by law. Act No. 9 does not create substantive rights that can be demanded before judicial, administrative or other fora, additional to those already granted by the existing employment legislation. On the other hand, it does not limit the rights established by the different special laws and regulations.

Act No. 9-2020 provides that all private employers with two (2) or more employees will be required to display the provisions of Article 3 (the compilation of the rights of working women) in a place accessible to all their employees and visitors. There is a model of this poster (see the section of this Compendium titled “POSTERS UNDER THE LAWS OF PUERTO RICO”). In addition, in their affairs with the Department of Labor and Human Resources, employers “must certify that they fully comply with the provisions” of Act No. 9.

Violations of the obligations stipulated in Act No. 9 by any person or private entity, will give way to a cause of action for damages and will be subject to any civil or criminal action that such violations entail.

EMPLOYMENT DISCRIMINATION

General Employment Discrimination Statute - Puerto Rico’s Act No. 100-1959, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 146 *et seq.* (“Act No. 100”), prohibits discrimination in the workplace by reason of age, race, color, sex, national origin, social origin or condition, military or veteran status, sexual orientation, gender identity, political or religious ideas, marriage, or for being a victim or perceived victim of domestic violence, sexual aggression or stalking.



Act No. 100 prohibits employers from taking adverse employment actions, such as the denial of employment opportunities or promotion, suspension, dismissal, or affecting compensation or other terms and conditions of employment, when the reason for so doing is because the individual belongs to one of the categories or groups protected by the statute. Act No. 100 also requires employers to provide reasonable accommodation to employees who are victims of domestic violence, stalking and/or sexual aggression.

An employer who discriminates against an employee or candidate for employment in violation of Act No. 100, will be liable for the damages and mental anguish suffered by the employee, and reinstatement with backpay. The employer's liability in relation to damages and backpay will be double the amount determined by the court or trier of facts. In addition, the employer is exposed to criminal liability that can include a fine of up to five thousand dollars (\$ 5,000) and/or jail time of up to ninety (90) days.

Act No. 4-2017 repealed the rebuttable presumption of discrimination against the employer that was activated when it dismissed an employee who belonged to one of the protected categories without a just cause. Now the claimant carries the burden of proof.

“Disability Discrimination - Puerto Rico's Act No. 44-1985, P.R. Laws Ann. tit. 1 §§ 501 *et seq.* (“Act No. 44”), which is very similar to the Americans with Disabilities Act of 1990 (“ADA”), is a special statute that prohibits discrimination against persons with disabilities who can perform the essential duties of their position, with or without reasonable accommodation. The ADA is further discussed in the next section.

Genetic Information - Act No. 107-2013 prohibits discrimination based on the employee's or candidate for employment's genetic information. Any employer who has genetic information of an employee shall keep the information in separate files and treat it as confidential medical records. The employer may not release the information except under various limited circumstances provided by the statute.

An employee or candidate for employment who is discriminated against under Act No. 107 may seek triple damages, and if unable to pursue a claim, the employee's guardian, heir or successor may exercise that action within a statutory period of one (1) year since the latter came to know of the discrimination. In addition, a person who violates Act No. 107 will incur a felony and may be subject to a fine of ten thousand dollars (\$10,000) for a first offense and twenty thousand dollars (\$20,000) for a repeat offense.

Discrimination for living with HIV - On December 1, 2018, Act No. 248-2018 was signed into law in Puerto Rico, known as the “Bill of Rights of Persons Living with HIV in Any of Its Stages in Puerto Rico.” This law protects an



employee or job candidate from discrimination in employment and imposes a duty to offer reasonable accommodation. The diminished capacity of a person living with HIV cannot be grounds for the dismissal of an employee.

Generally, another person's HIV status or the result of their HIV test may not be disclosed, nor may that person be forced to submit to an HIV test.

Any person living with HIV can go to the Unit to Investigate and Prosecute Civil Rights Violations of the Puerto Rico Department of Justice or to the Court of First Instance to claim any right or benefit provided by Act No. 248, or to request the stay of an act that violates the statute. This does not prevent the individual from taking legal action under other laws that may apply. In addition, Act No. 248 provides for criminal liability with a prison sentence of a maximum of six (6) months and/or a fine of up to five thousand dollars (\$ 5,000).

Other special statutes that are aimed at eradicating workplace sex discrimination in Puerto Rico are the following.

Working Mothers Act - Puerto Rico's Act No. 3-1942, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 467-474 ("Act No. 3"), prohibits the dismissal, suspension, reduction in salary, or any type of discrimination against working mothers, and expressly prohibits the dismissal without "just cause" of a pregnant employee or an employee who is an adoptive mother, making it clear that the diminished work performance of an employee because of her pregnancy will not be considered "just cause." (See also the section of this Compendium titled "MATERNITY LEAVE.")

Act No. 3 was amended on July 19, 2018, to establish a presumption that the dismissal of a pregnant employee was without just cause. (See Act No. 148-2018.) The amendment also clarified that the protections of Act No. 3 will apply to an employee hired for a specified period of time but only for the duration of the temporary employment, unless the employee was given a real expectation of continuity of employment, in which case such protections will be extended beyond the date on which the employment contract was supposed to end.

Sex Discrimination - Puerto Rico's Act No. 69-1985, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 1321-1341 ("Act No. 69"), provides several prohibitions aimed at discouraging and penalizing sex discrimination in the workplace. It also adopts the concept of a *bona fide occupational qualification*.

Equal Pay Act of Puerto Rico - Act No. 16-2017, requires equal pay for equal work and imposes certain affirmative actions on employers.



Special Law on Sexual Harassment in Employment - Act No. 17-1988, 29 L.P.R.A. §§ 155 *et seq.* which is discussed in this Compendium in a section under that heading.

Discrimination in the workplace is also prohibited by the Title VII of the federal Civil Rights Act of 1964, 42 USC §§ 2000e *et seq.* ("Title VII"). This statute prohibits employment discrimination because of sex, race, color, national or religion. Furthermore, on June 15, 2020, in the case of *Bostock v. Clayton County* and two other consolidated cases, No. 17-1618 (2020), the United States Supreme Court held that the

categories of sexual orientation and gender identity are protected from discrimination in the employment under Title VII, as part of the term "sex" in said statute.

Sex discrimination is further prohibited by the Equal Pay Act of 1963, 29 U.S.C. §206 (d), which establishes that every employee, regardless of his or her gender, who performs equal work, must receive equal pay. The Equal Pay Act expressly prohibits any difference in salary that is gender-based.

The Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. §§ 621 *et seq.* (ADEA), is another federal statute that prohibits employment discrimination because of age. It protects any employee of forty (40) years of age or more, who has been dismissed, subjected to adverse employment actions or otherwise discriminated against on the basis of age.

The Antidiscrimination Unit of the Department of Labor and Human Resources (the "ADU") is charged with the administration of Act No. 100. It also entertains claims of employment discrimination under other Puerto Rico statutes. Furthermore, the ADU also investigates discrimination charges under Title VII, ADA and ADEA (except retaliation claims), pursuant to an agreement with the Equal Employment Opportunity Commission ("EEOC"). In turn, the EEOC handles discrimination charges under the federal statutes mentioned above, namely, Title VII, ADA and ADEA.

AMERICANS WITH DISABILITIES ACT

The Americans with Disabilities Act of 1990 ("ADA"), 29 U.S.C. §§ 706, *et seq.*, applies to all employers in the interstate commerce who employ (fifteen) 15 or more employees. The ADA prohibits discrimination in the workplace against qualified individuals with a disability and requires the employer to provide reasonable accommodations in employment to qualified individuals



with disabilities who are qualified to perform the essential duties of their job, with or without reasonable accommodation. The employer's failure to provide reasonable accommodation is also considered a form of discrimination under the ADA.

The ADA defines an individual with a disability as one who suffers a physical and/or mental condition that substantially limits his or her ability to perform at least one of his major life activities, when compared to the average individual. It is also defined as an individual who has a record of a disability. Finally, the definition also covers an individual who is considered by his employer as an individual with a disability even though he is not disabled. Therefore, employers' adverse actions that are based on stereotypes or unfounded ideas regarding disabled persons is also prohibited.

The ADA and its regulations impose upon both the employer and the employee the duty to engage in an interactive process to identify possible reasonable accommodations. In each case, the reasonable accommodation to be provided will depend on the limitations that the disabling condition causes to the employee in his/her performance of the job functions, and the nature of the employer's business and its operations. An ADA-covered employer is not required to provide a reasonable accommodation to a disabled individual if it can demonstrate that the accommodation is unduly burdensome or disruptive of company operations; or that the individual poses a direct safety threat to himself and others that cannot be minimized or eliminated with reasonable accommodation.

The ADA also prohibits the discrimination against persons who are associated or related to a disabled individual.

The ADA was amended in 2009 to clarify that the determination of who is a disabled individual must be liberal, so as to extend the protections against discrimination and the right to reasonable accommodation in employment to an increased number of individuals that suffer physical and/or mental conditions. These amendments also establish that, as of January 1, 2010, it will not be relevant if an individual mitigates or uses corrective measures (with the exception of eyeglasses) to ameliorate his or her impairment, such as prosthesis, medications, surgery; or whether these measures allow the individual to perform his or her major life activities adequately. The determination of who is a disabled individual under the ADA will be made without regard to his or her mitigated state or corrected ailment or remission status. Neither will it be required to analyze the extent or level of severity of an individual's impairment nor its effects on his or her ability to engage in major life activities. Wherefore, as of January 1, 2010, the U.S. Supreme Court opinions that had ruled to the contrary, by applying criteria of restrictive



interpretation regarding who was a disabled individual under ADA, have been superseded.

RIGHT TO PARTICIPATE IN RELIGIOUS SERVICE

Under Act No. 4 of 2017 (Labor Reform of 2017), if an employee or potential employee notifies the employer, in writing, of the need for religious accommodation, the employer has the obligation to reasonably accommodate the religious practices of the individual. The denial of any reasonable accommodation would only be justified when an employer can demonstrate that the accommodation chosen by the employee, out of those accommodations available, would result in undue hardship. The mere presumption that many other employees with the same religious practices may also need reasonable accommodation is not evidence of undue hardship.

“Religious practice” means any practice that an individual performs or intends to perform, which constitutes an exercise of the individual’s creed, religion or preferred practice.

The employee must submit the request in writing, and it must at least include a description of the religious activity, frequency and requested accommodation. The employer must offer a written response within seven (7) business days, or else it will be presumed that the employer granted the request. The employer may arrange a meeting with the employee or job candidate to discuss available accommodations. If the employer denies the request, it must specify the reasons for the denial in its written response.

RETALIATION

Puerto Rico’s Act No. 115-1990, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 194-194b (“Act No. 115”), prohibits an employer from retaliating against an employee by reason of said employee’s participation in an activity protected by the statute.

Under Act No. 115, an employer may not dismiss, threaten or discriminate against an employee with respect to the terms and conditions of his or her employment because the employee offered or attempted to offer, verbally or in writing, any testimony, statement or information before any legislative, administrative or judicial forum in Puerto Rico, or in the internal procedures established by the employer, or made to any employee or company representative in a position of authority, as long as the employee’s statements are not defamatory nor constitute disclosure of privileged information. By way



of an example, it has been held that the filing of a workers' compensation claim for benefits amounts to protected conduct under Act No. 115.

An employer who dismisses or in any other way affects an employee's terms and conditions of employment in violation of Act No. 115, will be responsible for the damages suffered by the employee, reinstatement with backpay and double damages, as well as for lost benefits and attorneys' fees. In addition, the employer may be exposed to criminal responsibility that can include a fine of up to five thousand dollars (\$5,000) and/or jail time of up to five (5) years.

On the same topic, Act No. 80-1976, Puerto Rico's general statute against unjust dismissals, prohibits in its Article 2 the dismissal of an employee as a result of his or her participation or statements made concerning his or her employer's business, in an investigation before any administrative, judicial or legislative forum in Puerto Rico, provided said statements are not defamatory and do not constitute disclosure of privileged information. P.R. Laws Ann. tit. 29 §185b.

Puerto Rico's Act No. 69-1985, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 1340 *et seq.*, which prohibits sex-based discrimination, and Puerto Rico's Act No. 17-1988, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 155 *et seq.*, which prohibits sexual harassment in the workplace, also protect employees from retaliation for the filing of internal complaints, opposing the employer's discriminatory practices and/or participating as a witness. Puerto Rico's Act No. 379- 1948, which regulates hours of work and overtime pay, contains an anti-retaliation provision which protects employees who refuse to accept an alternative weekly work schedule, or who request a change in the work schedule, number of hours or place where the employee must carry out the work. See P.R. Laws Ann. tit. 29 § 282.

There are various federal statutes which also prohibit retaliation against employees for testifying or participating in investigations concerning their employer, or for opposing and/or denouncing their employer's illegal or discriminatory practices. These include Title VII of the Civil Rights Act of 1964, the Age Discrimination in Employment Act, the Americans with Disabilities Act and the Fair Labor Standards Act, among others.

SEXUAL HARASSMENT

Puerto Rico's Act No. 17-1988, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 155 *et seq.* ("Act No. 17"), prohibits sexual harassment in the workplace. Sexual harassment consists of unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or any conduct of a sexual nature when: (i) submission to such conduct is made



either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; (ii) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or (iii) such conduct has the purpose or effect of substantially interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile or offensive working environment. Where employment opportunities or benefits have been granted to one employee because of submission to sexual advances, other employees not so favored may also have a cause of action for sexual harassment.

An employer may be liable for an act of sexual harassment by a supervisor or agent, by a non-supervisory employee, or by non-employees such as visitors and contractors, directed at its employees. Act. No 17 also protects whistleblowers, witnesses and claimants from retaliation.

Employers have a duty to keep the workplace free from sexual harassment and intimidation, and must clearly state to employees and supervisors their policy against sexual harassment. To comply with this obligation, employers must take the measures that are necessary to prevent, discourage and avoid sexual harassment. Every claim of sexual harassment must be investigated in a timely manner, and the employer must take any corrective measure that may be necessary.

Employers must review their policies and procedures to make sure that they comply with the new special leave established by Act No. 83 of July 29, 2019, known as the "Special Leave Act for Employees with Situations of Domestic or Gender Violence, Abuse of Minors, Sexual Harassment at Work, Sexual Assault, Lewd Acts or Stalking in its Serious Modality." (Refer to the section on that special leave discussed below in this Compendium.)

Any person responsible for sexual harassment in the workplace in violation of Act No. 17 will be liable for twice the amount of damages caused to the employee or job applicant; or for an amount not less than ten thousand dollars (\$10,000) at the discretion of the court in those cases in which pecuniary damages could not be determined. Furthermore, the court may order the employer to hire, promote or reinstate the employee, and issue a cease and desist order. The responsible party must also pay the legal fees and the costs of the judicial procedure as established by the court. Note that the amount of \$10,000 mentioned above resulted from an amendment to Act No. 17 on September 27, 2019 (Act No. 146-2019).

Sexual harassment is also prohibited by Title VII of the Civil Rights Act of 1964.

WORKPLACE HARASSMENT ("MOBBING")

Recently, Act No. 90 of August 7, 2020 ("Act No. 90"), known as the "Act to Prohibit and Prevent Workplace Harassment in Puerto Rico" was approved. There is no similar law at the federal level or in any of the fifty states of the United States. It should be mentioned that this statute applies to both the private and government sectors.

Definition of Workplace Harassment

Act No. 90 defines workplace harassment as "conduct which is malicious, unwanted, repetitive and abusive; arbitrary, unreasonable and/or capricious; verbal, written and/or physical; repeatedly by the employer, its agents, supervisors or employees, unrelated to the legitimate interests of the employer's company, not welcome by the person, and which violates his protected constitutional rights, such as: the inviolability of the dignity of the person, protection against abusive attacks on the honor, reputation and private or family life, and protection of the worker against risks to his health or personal integrity in his work or employment. This workplace harassment conduct creates an intimidating, humiliating, hostile or offensive work environment, not suitable for the reasonable person to perform their duties or tasks in a normal manner."

Based on that definition, in order for the conduct to amount to "workplace harassment," it must be:

4. Malicious,
5. Unwanted,
6. Abusive,
7. Arbitrary, unreasonable and/or capricious,
8. Verbal, written and/or physical,
9. Repeated,
10. On the part of the employer, his agents, supervisors or employees,
11. Outside the legitimate interests of the company, and
12. One that violates certain protected constitutional rights.

The protected constitutional rights are:

- (i) The inviolability of the dignity of the person,



- (ii) Abusive attacks on his honor, reputation and private or family life, and
- (iii) Protection against risks to the employee's health or personal integrity at work or employment.

Finally, the definition suggests that it relates to conduct that has the effect of creating an intimidating, humiliating, hostile or offensive work environment that is not suitable for a reasonable person to perform their functions or tasks in a normal way.

Determination of workplace harassment

The determination of whether the conduct constitutes workplace harassment will depend on two criteria in each case: (1) "the totality of the circumstances" and (2) the proven facts. Act No. 90 offers some examples of conduct that constitutes workplace harassment and of conduct that does not amount to it. Let us see.

Examples of conduct that constitutes workplace harassment include:

- » Injurious, defamatory or harmful statements about the person, with the use of profanity.
- » Hostile and humiliating remarks of professional disqualification in the presence of co-workers.
- » Threats of unjustified dismissal in the presence of co-workers.
- » Multiple disciplinary complaints from any of the active subjects of harassment, the recklessness of which is demonstrated by the result of the corresponding disciplinary processes.
- » Humiliating disqualification of proposals or work opinions.
- » Comments or ridicule directed at the employee regarding physical appearance or clothing made in public.
- » Public allusion to facts of personal and family privacy of the employee.
- » Imposition of duties that are patently foreign to the job responsibilities.
- » Openly disproportionate demands on the fulfillment of the work entrusted.
- » Sudden change in the place of work or the hired work, without any objective basis regarding the business or service in which the employer is engaged.



- » Refusal of the employer or other employees to provide materials, and pertinent and essential information that are necessary for the fulfillment of tasks.

Examples of conduct that does not constitute workplace harassment include:

- » Acts intended to exercise the disciplinary authority that legally corresponds to supervisors over their subordinates.
- » The formulation of requirements for the protection of confidentiality in the services to which the employer is engaged or the employee's loyalty to his employer.
- » The formulation or promulgation of regulations or memoranda to guide the operation, maximize the efficiency and work evaluation of the employees based on the general objectives of the employer.
- » The request to fulfill additional duties of collaboration when necessary for the continuity of the service or to solve difficult situations in the operation and services offered by the employer.
- » Administrative actions aimed at the termination of an employment contract with just cause or for a fixed period, provided for in the legal framework of Puerto Rico.
- » Affirmative actions by the employer to enforce the stipulations contained in the regulations for the administration of human resources or clauses of employment contracts.
- » The affirmative actions of the employer to comply with the obligations, duties and prohibitions required by law.

General duties and obligations of the employer

Every employer must take the necessary measures to eliminate or minimize workplace harassment. To that end, it must adopt and implement the necessary policies to prevent, discourage and avoid this conduct. In addition, the employer must investigate all allegations regarding workplace harassment. Finally, the employer must impose the corresponding disciplinary actions, if any.

Act No. 90 requires the employer to post "the content of the scope of this Act in a visible place for all its employees." In addition, it must inform them of the measures, policies and processes that have been adopted in the workplace regarding this matter.

The Secretary of the Department of Labor and Human Resources is required to adopt, within a period of no more than one hundred and eighty (180) days



from the effective date of Act No. 90, uniform guidelines for the adoption and implementation of the protocols that employers must adopt for the handling of workplace harassment complaints. Once said guides are published, the employers will have, in turn, a period of one hundred and eighty (180) days from of the publication of the uniform guides, to adopt and implement the protocols, and give them adequate diffusion in the workplace. Act No. 90 became effective on August 7, 2020.

In the case of employers who have agreed to a collective agreement that contains clauses that prohibit workplace harassment, it will be understood that they comply with the aforementioned obligations if the clause is “analogous or stricter” than what Act No. 90 requires.

Complaint procedure

Any person who claims to be a victim of workplace harassment must report it following the procedure and protocol adopted by his employer. As mentioned above, the employer will have a period of one hundred and eighty (180) days after the Secretary of Labor and Human Resources publishes uniform guidelines, to adopt and implement the employer’s procedure and protocol, and to duly disseminate them in the workplace.

Degrees of responsibility of the employer

In general terms, any employer who incurs, encourages or allows workplace harassment will be liable to the affected persons. Act No. 90 establishes the following degrees of responsibility for the employer.

The employer will always be responsible when the actions are committed by the own employer.

When the actions are committed by supervisors or other employees, the employer will be responsible if the employer, its agents or its supervisors knew or should have known of said conduct. However, the employer may be relieved of liability in the case of supervisors or other employees, if it demonstrates that it took immediate and appropriate actions to correct any conduct of workplace harassment, and the employee unreasonably failed to take advantage of the opportunities for preventive or corrective measures that the employer provides to avoid the damage.

When actions of workplace harassment are committed in the workplace by individuals who are not employees of the employer, the latter will be liable if



the employer, its agents or its supervisors knew or should have known about said conduct. However, the employer may be relieved of this responsibility if it takes immediate and appropriate action to correct the situation.

Another possible scenario is when workplace harassment occurs between employees of different employers, such as when employees of temporary employment agencies, security companies, maintenance companies or other contractors interact in a common workplace. In such cases, all the employers involved should investigate the allegations of workplace harassment, regardless of whether or not they are the direct employer of the complaining employee.

If the employer shows that it has taken immediate and appropriate actions to correct the situation, the employer will enjoy immunity against claims under the provisions of Act No. 90. However, such immunity will not cover the individual(s) who has(ve) committed the workplace harassment.

On the other hand, an employer who incurs workplace harassment may not invoke against the injured party the “employer immunity” that employers insured with the State Insurance Fund Corporation (“CFSE”) possess. However, according to Act No. 90, the employee may receive the workers’ compensation benefits of the CFSE and if it is determined that the health condition is due to a pattern of workplace harassment, the CFSE “may recover from the employer the expenses incurred in the treatment of the affected employee.”

Retaliation

Any person who reports acts of workplace harassment will be protected from retaliation by Act No. 90, in accordance with the provisions of Act No. 115-1991, provided that their statements are not defamatory in nature or constitute the disclosure of privileged information as established by law.

Every employer will be responsible if it affects the employment opportunities and conditions of any employee who (i) has opposed practices that constitute workplace harassment, or (ii) has reported, testified, collaborated or in any way participated in an investigation or related procedure. In these cases, the employer will also be liable if it fails to take the necessary measures to provide adequate protection to said employee.

Judicial claims and civil liability

The employee complaining of workplace harassment must exhaust remedies in the Bureau of Alternative Methods for the Resolution of Conflicts of the Judicial Branch, before being able to sue in court. The employee will have a



term of one (1) year to present his cause of action, counted from the moment he felt subjected to the alleged workplace harassment. The employee may avail himself of the summary procedure provided by Act No. 2-1961.

Any person responsible for workplace harassment will incur civil liability for twice the damage that the act has caused the employee. In cases of retaliation, the additional remedies provided by Act No. 115-1991 will be available. (Refer to the section in this Compendium titled “RETALIATION” above.) In addition, the person responsible for the workplace harassment could face criminal liability, if applicable.

DOMESTIC VIOLENCE AND PROTOCOL TO HANDLE DOMESTIC VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Act No. 217-2006, requires employers in Puerto Rico to establish, promulgate, and implement a protocol for the management of domestic violence when a female or male employee is the victim of violence in his/her home or workplace. The protocol must include a statement of the public policy, the legal basis and applicability, the employees’ responsibility, and the procedures and uniform measures to be followed in managing the situation of domestic violence, such as, how to conduct the investigation, the reasonable accommodation for the victim of domestic violence, confidentiality measures, and the guidelines to be followed by supervisors and employees.

The Office of the Solicitor for Women will offer technical counseling for elaborating and implementing the protocol. The Puerto Rico Department of Labor and Human Resources will monitor full compliance with the protocol, both as to the existence of the document as well as the training of the employees.

Act No. 23-2013 extended the protection of “Act 54” to same-sex couples, consensual couples, and immigrants without regard to their migratory status. Act No. 54-1989 deals with the prevention of and intervention with domestic violence.

Any victim of domestic violence, including an employee, can request a protective order under Act No. 54. In addition, that statute was amended by Act No. 538-2004, to allow an employer to request a protective order on behalf of its employees. Furthermore, under Act No. 100-1959, “(t)he employer must make the necessary reasonable adjustments or accommodations in the workplace to protect its employees from a possible aggressor once the employer has been advised of the potential for a dangerous situation to occur. Failure to do so will be presumed as discriminatory conduct.”



An employee who is a victim of domestic violence or who is perceived as a victim of such violence (even if he or she is not), is protected from discrimination under Act No. 100-1959 and has the right to request reasonable accommodation in the employment. The employee is also protected under other laws that prohibit sex discrimination. Furthermore, an employee who takes or tries to take steps to obtain a protective order under Act No. 54, is protected from retaliation.

On April 29, 2020, Act No. 49, “Act to establish the emergency line for cases of domestic violence 0-0-0” was approved. This emergency line, once it begins to operate, will be attached to the Office of the Solicitor for Women.

Finally, employers must revise and amend their protocols and policies in accordance with the legal developments mentioned above. They must also revise them so that they comply with the new special leave created by Act No. 83 of July 29, 2019, known as the “Law of Special Leave for Employees with Situations of Domestic or Gender Violence, Child Abuse, Sexual Harassment in the Workplace, Sexual Assault, Lewd Acts or Stalking in its Serious Modality”. (See the section of this Compendium on that special leave below.)

PROTOCOL REGARDING DISCRIMINATION BASED ON SEXUAL ORIENTATION AND GENDER IDENTITY

Act No. 22-2013 prohibits discrimination in the employment based on sexual orientation and gender identity. Article 18 of the statute compels the *Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* (“OCALARH”) and the local Department of Labor and Human Resources to draft a protocol for compliance, education and training related to Act No. 22 (the “Protocol”).

The Protocol covers matters such as the obligation of the employer to publicize the scope of Act No. 22 and related statutes; the confidentiality of the information regarding the employees’ sexual orientation and gender identity; the obligation to provide a workplace free from harassment and hostile environment related to the sexual orientation or gender identity of the employees, for which the Protocol includes specific examples of illegal conduct; and the adoption or adaptation of an internal procedure to handle claims of discrimination because of sexual orientation or gender identity.

Two aspects of the Protocol should be highlighted. The Protocol identifies as evidence of illegal harassment and hostile environment to deny access to restrooms identified by gender, to employees that identify themselves with that gender. Also, the Protocol identifies as evidence of illegal harassment to



require a person to dress in a manner that is inconsistent with the gender with which that person identifies himself or herself or that precludes the person from expressing his/her gender identity.

VACATION AND SICK LEAVE

Statutory requirements regarding the accrual and enjoyment of vacation and sick leave for non-exempt employees and outside salespersons in Puerto Rico are established in Act No. 180-1998 ("Act No. 180"), P.R. Law Ann. Tit. 29, §§ 250 *et seq.*

Employees in the categories of Executives, Administrators, and Professionals, as those terms are defined by Regulation No. 7082 of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, are excluded from Act No. 180.

Accrual of vacation under Act No. 180 is at the rate of one and one quarter (1 1/4) day per month, for a total of fifteen (15) days per year, provided that the employee works at least one hundred and thirty (130) hours during the month in which the accrual takes place. Accrual of sick leave under Act No. 180 is at the rate of one (1) day per month, for a total of twelve (12) days per year, provided that the employee works at least one hundred and thirty (130) hours during the month in which the accrual takes place. The use of vacation and sick time will be considered working time for purposes of the accrual of these benefits.

Notwithstanding the above, pursuant to the labor reform of Act No. 4-2017, for employees hired as of January 26, 2017, the minimum monthly accrual for vacation leave will be half (1/2) a day during the first year of service; three fourth (3/4) of a day after the first year of service until completing five (5) years of service; one (1) day after five (5) years of service until the fifteenth (15) year of service; and one and one quarter (1 1/4) of a day after completing fifteen (15) years of service. The minimum monthly accrual for sick leave remains at one (1) day per month. The employee must work at least one hundred thirty hours (130) in a month to be entitled to these accruals.

Furthermore, for employees hired as of January 26, 2017 who work for employers that are resident of Puerto Rico and employ no more than twelve (12) employees, the minimum monthly accrual for vacation leave will be half (1/2) a day per month.

Emergency leave for COVID-19 and states of emergency - With the emergence of the COVID-19 pandemic, Act No. 180 was amended on April 9, 2020 to add an emergency leave with pay of up to five (5) days. (Refer to Act No. 37-2020.) The emergency leave applies during a state of emergency



decreed by the Governor of Puerto Rico or the Secretary of the Department of Health. This amendment provides that the employee who suffers or is suspected of suffering the disease or epidemic that causes the state of emergency, once the sick leave is exhausted, may use all leaves to which he is entitled and that he has accrued. Then, if after exhausting said leaves, the employee continues to be ill, the employee will be entitled to an emergency leave with pay for up to five (5) working days.

Use of sick leave to care for certain family members - On December 31, 2016, Act No. 180 was amended to allow the use of sick leave to care for certain family members. (Refer to Act No. 251-2015.) Said amendment only applies to employers with more than fifteen (15) employees. The amendment provides for the use of up to five (5) days of sick leave, as long as the employee maintains a balance of five (5) days after using this leave, for the following two situations: (1) the care and attention due to illness of their sons or daughters, spouse, mother or father; and (2) the care and attention due to illness of minors, elderly or disabled persons over whom he has custody or legal guardianship. Act No. 251 defines “elderly person” as someone sixty (60) years of age or older, and defines “person with disabilities” as anyone who has a physical, mental or sensory impairment that substantially limits one or more essential activities of their daily life.

Vacation and sick leave benefits are to be accrued based on the regular workday during the months in which the benefits were accrued. In the case of employees whose daily work schedules vary, the regular workday will be determined by dividing the total regular hours worked during the month by the total amount of days worked. In the case of employees whose work schedules cannot be determined, the regular workday will be computed based on an eight-hour workday.

Sick leave will be accrued from the start of the employee’s probationary period. Vacation benefits are not accrued during the first six (6) months of employment; however, once an employee completes six (6) months of employment, he/she will accrue vacation leave retroactively to the first day of employment.

Vacation time off and sick leave will be used and paid based on a regular workday at the time when the benefit is used or paid. To that effect, the employer may take into consideration a period of no more than two (2) months prior to the use or the payment of the benefit.

Vacation and sick leave pay will be equivalent to at least the regular hourly rate earned by the employee during the month in which said leave was accrued, except in the case of employees whose salary is based on non-discretionary commissions or other incentives. In those instances, the employer may



calculate the regular hourly salary by dividing the total commissions or incentives earned during the year by fifty-two (52) weeks.

An employee is not entitled to enjoy vacation time until it has been accrued for an entire year. Under statutory provisions, vacation time should be granted annually and enjoyed consecutively, in such way that it does not interrupt the normal operations of the employer, to which end the employer will establish the vacation schedule. However, by mutual agreement between the employer and the employee, vacation leave may be fractioned, provided that the employee enjoys at least five (5) consecutive working days of vacation leave during the year.

In addition, vacation time may be accrued up to two (2) years by mutual agreement between the employer and the employee. An employer who fails to provide vacation leave to an employee after he/she has accrued the same in excess of (2) years, must grant the employee vacation leave for the total number of days accrued, and pay the employee twice the amount for the vacation accrued in excess of two (2) years.

Also, at the written request of the employee, an employer may allow that vacation time include those non-working days comprised within the period in which the employee will enjoy his/her vacation, and/or non-working days immediately before or after said vacation period. Likewise, at the written request of the employee, an employer may partially “liquidate” or pay-off the vacation leave accrued by the employee in excess of ten (10) days.

When an employee’s employment is terminated for whatever reason, the employer must pay the employee the total vacation leave he/she has accrued, even if it involves less than one (1) year’s worth of accrual of the benefit. Regarding this liquidation, please also refer to the discussion about child support under the section titled “ASUME.”

With respect to sick leave, except in cases of acts of *force majeure*, employees are required to notify about an illness which prevents them from showing up to work, as soon as it is foreseeable and not later than the same day of his/her absence to work. The enjoyment of sick leave cannot be used as an excuse by the employee for lack of compliance with those rules of conduct validly established by the employer such as, for example, those dealing with attendance, the requirement of providing a medical certificate if the absence exceeds two (2) working days, and the requirement of periodical reports about the continuation of the illness. Sick time which is not taken by the employee during the year will remain accrued for successive years up to a maximum of fifteen (15) days.

In addition, pursuant to Act No. 60-2018, an employer may not use excused sick leave as a criterion for the efficiency of employees in the process of



evaluating them, if it is considered for increases in salary or promotions in the company. Neither may it consider absences correctly charged to sick leave or for the emergency leave mentioned above, to justify disciplinary actions such as suspensions or dismissals.

In case of a violation of Act No. 180 by the employer, the employee will be entitled to the salaries owed by the employer and a statutory double penalty, plus compensatory damages.

SPECIAL LEAVE FOR EMPLOYEES WITH CATASTROPHIC DISEASES

Act No. 28-2018, establishes a Special Leave for employees who suffer one of the Serious Diseases of Catastrophic Character listed by the Special Coverage of the Health Insurance Administration of Puerto Rico and by any other applicable regulation.

Employees who have worked for their employer for at least twelve (12) months will be eligible for this Special Leave with pay of up to a maximum of six (6) working days per year, in addition to those to which the employee is already entitled to by law. The leave may be used through split, flexible or intermittent schedules. Before requesting the leave, the employee must exhaust his/her sick leave.

The use of this leave may not be a basis for unfavorable evaluations of the employee or to take adverse actions against him or her, such as, but not limited to, reductions in working hours, reclassification of positions or changes in shifts. In addition, the use of this leave will be considered working time for purposes of the accrual of all benefits as an employee.

The employer may require the employee to provide a medical certificate from the health professional offering the medical treatment, certifying that the employee is diagnosed with any of the Serious Diseases of Catastrophic Character and that the employee continues to receive medical treatment for said illness.

SPECIAL LEAVE FOR EMPLOYEES WITH SITUATIONS OF DOMESTIC OR GENDER VIOLENCE, CHILD ABUSE, SEXUAL HARASSMENT AT WORK, SEXUAL ASSAULT, AND LEWD OR STALKING ACTS

Act No. 83-2019 approved on July 29, 2019, provides a Special Leave for employees who face (the employee or a family member) situations of domestic or gender violence, child abuse, sexual harassment at work, sexual



assault, and lewd or stalking acts (in its aggravated form as defined in Act No. 284-1999 and its amendments). Act No. 83 defines the term “family” as “the sons or daughters, spouse or civil partner, mother or father of the employee; and minors, elderly people or people with disabilities over whom they have custody or legal guardianship.”

This Special Leave is without pay, up to a maximum of fifteen (15) working days per calendar year. The 15 days will not be cumulative or transferable to the following calendar year. At the request of the employee, these days may also be used through split, flexible or intermittent hours.

The Special Leave of Act No. 83 applies to all employees, including those known as “exempt.” To be eligible for said Special Leave, the employee must meet three requirements: (1) be facing, the employee or a family member, any of the situations mentioned above; (2) use the leave to address that situation; and (3) not be the cause of the situation.

Act No. 83 offers the following examples for the use of the Special Leave, among others:

- a) Seek information and obtain a protective order or any court order;
- b) Seek and obtain legal assistance;
- c) Find and obtain safe housing or space in a shelter;
- d) Visit any clinic, hospital or medical appointment; and
- e) Seek or benefit from any type of help or services.

Every employer has four basic duties under Act No. 83. It must provide the Special Leave to all eligible employees who request it. It must also keep confidential all information and documentation related to any employee who avails himself of this leave, unless allowed by one of the limited exceptions provided by the statute. In addition, the employer must reserve the job held by the employee and reinstate him upon return from the leave. Finally, the employer must inform its employees about their rights and duties under Act No. 83 and the Special Leave established by said Act, as part of the protocols and policies that it implements, including those dealing with sexual harassment and domestic violence.

The employee must notify his employer of his intention to use the Special Leave at least two (2) working days before the day he will be absent from work. The term may be shorter if the employee is prevented from fulfilling his obligation due to a situation beyond his control. If the employee is in imminent danger of risk to his health or safety, he must notify in a period not exceeding two (2) working days after his first absence, that it is due to a situation covered by the Special Leave.



Any of the following may give the notice mentioned above: the employee, a family member, duly certified counselor, social worker, health professional, religious leader, shelter director, legal advocate, legal representative or any other duly qualified professional who has assisted or provided any type of assistance to the employee or his family member in relation to a situation covered by the Special Leave. The notice may be given by telephone, by fax, in person, by email, in writing or by any reliable means of communication.

The employee may also request a reasonable accommodation or flexible working conditions that allow him to deal with a situation of abuse. Said accommodation will be made by agreement with the employer and as allowed by the duties, and responsibilities of the employee and in accordance with what is established in our legal framework. Some examples of reasonable accommodation are: (i) to move the employee from the physical place where he performs his duties, (ii) modify the tasks assigned to the employee, (iii) modify the employee's entry, exit, lunch or break times, or (iv) any other that may be established by agreement so that the employee can seek and obtain the help he or she needs to deal with the situation of domestic or gender violence that the employee or a family member is going through.

Any request for accommodation must be made in writing. The employer may only deny the request if the accommodation is unreasonable, but not before evaluating all the possible alternatives for the accommodation of the employee.

The employer may request from the employee that seeks to use the Special Leave or request a reasonable accommodation under Act No. 83, to provide documentary evidence that shows that the leave has been taken under the parameters established by this Act. He must provide the requested documentation within a reasonable period which will not exceed two (2) business days after the last absence taken under the Special Leave. Any document provided by the employee for these purposes must be filed in a sealed envelope in the employee's personnel.

The documentation must include a certification that clearly states the time the employee had to spend to address the situation, detailing the days and hours. In cases involving minors, the name of the minor will not be disclosed, stating only his initials. The employer may not request evidence of an arrest or conviction of a person to justify absences under this leave, nor will it be necessary for a complaint to have been filed with the Police.

The following are examples of documents that an employee can provide to satisfy the employer's request for evidence:

- a. An order of protection, order that provides a remedy or any documentation issued by an instrumentality of the Government or



by a competent court regarding a situation of abuse against the employee or his family member.

- b. A document with the letterhead of the court, agency or public or private service provider that has attended to and provided assistance related to a situation of abuse against the employee or his family member.
- c. A complaint or police report documenting the situation of abuse against the employee or his family member.
- d. Documentation stating any admission or confession by the perpetrator of the conduct or proving actions committed by that person.
- e. Documentation of medical treatment received by the employee or his family member in relation to the situation of abuse.
- f. A certification provided by a duly certified counselor, social worker, health professional, religious leader, director of a shelter, legal advocate, legal representative or other type of duly qualified professional who has cared for or assisted the employee or his family member in relation to the situation of abuse.
- g. An affidavit provided by another employee who is a witness to the situation of abuse of the employee or his family member.
- h. Any other document that reliably demonstrates that the employee was taking care of himself or a family member who was the victim of a situation of abuse.

Employers must refrain from the following actions against their employees for the use of the Special Leave: (i) issue unfavorable evaluations, (ii) take adverse employment actions such as reductions in working hours, reclassification of positions or changes of shifts, (iii) use the absences that are justified, as criteria of efficiency of the employees in the evaluation process, if it is considered for salary increases or promotions, (iv) consider the absences charged to the Special Leave to justify disciplinary actions such as suspensions or terminations, (v) discriminate, (vi) retaliate, (vii) refuse to reinstate the employee if appropriate; (viii) refuse to grant a reasonable accommodation if applicable by law, (ix) unduly intervene with or obstruct the exercise of the rights of employees under Act No. 83, and (x) disclose the information or documentation provided by the employee unless allowed by one of the limited exceptions set forth in the statute.

Any employer who fails to comply with Act No. 83 will incur civil liability. The affected employee may sue him before a court with jurisdiction for the damages and losses caused by the employer. In the case of the refusal to reinstate, the employer will also be obliged to pay the employee or his beneficiaries the wages that said employee would have earned had he been reinstated. It is worth mentioning that, if a lawsuit under Act No. 83 includes



claims under other laws that may also apply to the facts in question, the remedies may be greater, including double compensation for damages and for lost wages.

The Secretary of Labor and Human Resources shall have the power to investigate, receive and present complaints, and impose an administrative fine of between two hundred fifty dollars (\$250) and five thousand dollars (\$5,000) on the employer for violations of Act No. 83. On the other hand, an employee who considers that his rights have been violated under this Act, may file a claim with the Department of Labor and Human Resources (“DTRH,” by its acronym in Spanish) or with the Office of the Solicitor for Women (“OPM,” by its acronym in Spanish). On October 28, 2019, the DTRH and the OPM published in the press a Public Notice informing that they intend to adopt the “Joint Regulation to Govern Act No. 83-2019.” When we last verified it on September 28, 2020, the Joint Regulation had not yet been approved and issued.

MATERNITY LEAVE

Act No. 3-1942, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 467-74 (“Act No. 3”), provides paid maternity leave for a pregnant employee for the birth of a child. Under Act No. 3 a pregnant employee is generally entitled to eight (8) weeks of maternity leave. The employee must present a medical certificate indicating that she is pregnant and the estimated date of birth.

The leave is comprised of four (4) weeks of prenatal leave and four (4) weeks of postnatal leave. However, an employee may remain at work up to one (1) week prior to the estimated date of birth, provided she submits a medical certificate which authorizes her to work up to that time. An employee may also return to work as early as two (2) weeks after giving birth, if she submits a medical certificate from her doctor certifying that she is able to return to work. If the date of birth is delayed, the employee may remain on paid prenatal leave until the birth of the child without affecting the paid postnatal leave. Also, if post-natal complications arise, maternity leave may be extended up to an additional twelve (12) weeks of unpaid leave.

Act No. 3 was amended on July 19, 2028 to clarify that its protections apply to employees hired for a specified period of time for the duration of the temporary employment, unless the employee was given a real expectation of continuity of employment, in which case the protections will be extended beyond the date on which the employment contract was supposed to end. (See Act No. 148-2018.)



Act No. 3 also protects pregnant employees from discrimination and dismissal under certain circumstances. The needs to be just cause to terminate a pregnant employee's employment. Furthermore, Act No. 3 expressly provides that a pregnant employee's diminished job performance will not be considered just cause for termination. Act No. 3 also grants pregnant employees reinstatement rights.

If an employer is found liable for discriminating against an employee due to pregnancy, it will be responsible for double compensatory damages. The employer may also be found guilty of a misdemeanor.

MATERNITY LEAVE FOR ADOPTION

Act No. 3-1942, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 467-474 ("Act No. 3") also provides maternity leave for adopting mothers of pre-school minors or minors that have five (5) years of age or less who are not enrolled in school. Under such circumstances, an adopting mother is entitled to the same maternity leave benefits as a mother who gives birth. Furthermore, through Act No. 95 of August 8, 2020, the benefits and protections of Act No. 3 were extended to employees who adopt minors under six (6) years of age or older. That is, minors of six (6) years of age or older who have not yet reached twenty-one (21) years of age. In the latter case, the maternity leave will be up to five (5) weeks.

To enjoy maternity leave, the adopting mother must give her employer a 30-day notice of her intention to adopt a child, use maternity leave, and plans to return to work. Also, the adopting mother must submit evidence crediting the adoption procedures issued by the adequate entity. Adoption leave will begin on the date the minor joins the family nucleus. The adopting mother may choose to return to work at any time, waiving her right to the unused part of the leave.

LEAVE FOR BREASTFEEDING OR TO EXPRESS MILK

Act No. 427-2000, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 478 *et. seq.* ("Act No. 427"), provides working mothers with a leave for breastfeeding or to express milk. The employer has to designate an adequate area for this purpose which must guarantee the nursing mother privacy, safety and hygiene. The place must have electrical power and ventilation.

A woman who returns to work after maternity leave and who works a daily shift of at least seven and a half hours (7 ½), has a right to breastfeed her baby

or express milk for one (1) hour each full working day. This hour may be divided into two 30-minute breaks, or three 20-minute breaks. Businesses covered by the Small Business Administration need only provide breastfeeding mothers a period of thirty (30) minutes per working day, which may be divided into two periods of fifteen (15) minutes each.

If the employee is working part-time day and the daily shift exceeds four (4) hours, the period granted will be thirty (30) minutes for each period of four (4) consecutive hours of work.

The breastfeeding leave shall have a maximum duration of twelve (12) months from the date the employee returned to work after her maternity leave. To enjoy breastfeeding leave, the employee must submit a medical certificate during the infant's fourth and eighth month of age, which certifies that the working mother is breastfeeding her baby.

WORKERS' COMPENSATION

The Puerto Rico Workers' Accident Compensation Act, Act No. 45-1935, as amended P.R. Laws Ann. tit. 11 §§ 1 *et seq.* ("Act No. 45"), requires public and private employers in Puerto Rico to insure their workforce against work-related accidents. The State Insurance Fund Corporation ("SIFC") is the only workers' compensation insurance provider in Puerto Rico from which all workers' compensation coverage must be purchased. The term accident also includes conditions and injuries caused by work

Act No. 45 also requires those employers using contractors to include them in their policy, unless the contractor is both an independent contractor and is already insured with the SIFC. The principal who receives the services of the contractor's employees is known as the "statutory employer" of the latter.

Absent a lapse in coverage, and with few exceptions (e.g., criminal acts, intentional torts), employers are immune from suits arising from the work-related accidents or illnesses of their employees. Statutory employers are also immune from suit. This means all medical treatment, disability and administrative expenses involved in treating or compensating the injured or ill worker are paid for by the insurer.

Works of limited duration (e.g., construction projects), are typically insured through temporary policies. Premiums for temporary policies are based on the type of work to be done and the payroll cost of such work, pursuant to the, "Regulations to Determine the Percentages of Labor in Works Subject to Temporary Policies."



Conversely, premiums for ongoing, so-called “permanent” policies are calculated as a percentage of every \$100 of payroll, based on the type of work and industry. For these policies, insurance rates are published in the SIFC’s “Manual of Job and Industry Classifications and Types of Insurance.”

On or before every 20th of July, employers with permanent policies must report their actual payroll for the policy year that ended June 30th and provide an estimate of their payroll for the following year, in the yearly payroll statement form. The policy year runs from July 1st of the prior year to June 30th of the current year. Employers with permanent policies may pay the premium calculated on their anticipated payroll or submit 50% of the prior’s year premium with the payroll statement. Although payment at this stage is not due, failure to timely file a payroll statement will result in a lapse in coverage.

The SIFC will subsequently send an invoice with the final calculation of the premium payment due, typically between September and December of the year in course. The final premium amount due will be based on the difference between what was reported as an anticipated payroll on July 20th of the prior year, what was reported as the final payroll on July 20th of the current year, minus whatever premium payment, if any, was submitted with the prior years’ payroll statement.

The final balance must be paid on the due date stated on the notice of premium payment due. Failure to do so by the date specified will result in a lapse in coverage. Premium payments sent by certified mail are considered made on the date of the postmark, provided the postmarked receipt is legible. Otherwise, payments are considered made on the date the payment is received by the SIFC.

If an employee suffers a work-related accident or illness during a lapse in coverage, the employer is liable to the SIFC for the cost of all medical treatment, disability payments, and administrative expenses incurred by the SIFC to provide treatment to the injured worker. Such lapses may also expose employers to tort suits brought by the employee.

Also, according to the new law on workplace harassment, Act No. 90 of August 7, 2020, which is discussed in detail in another section of this Compendium titled “WORKPLACE HARASSMENT IN EMPLOYMENT,” the affected employee may receive the benefits of the SIFC and If it is determined that the health condition was due to a pattern of workplace harassment, the SIFC “may recover from the employer the expenses incurred treating the affected employee.”



Every work-related accident must be reported to the SIFC within five (5) days. Employees determined by the SIFC to have suffered a work-related accident or illness may be ordered a leave of absence by the agency. In such cases, the worker is entitled to have his/her employment protected and to be reinstated upon conclusion of the leave or if authorized to return to work while receiving treatment, provided he or she complies with the following requirements:

1. Requests reinstatement within twelve months (360 days) of the date of the accident or illness (six months in the case of employers with fifteen (15) employees or less on the date of the accident);
2. Requests reinstatement within fifteen (15) days from the date of discharge or authorization to work;
3. Is physically and mentally capable of fulfilling his/her job duties; and
4. The employee's position still exists at the time of the request.

Absent intervening "good cause" for termination of employment during a workers' compensation leave of absence, as defined by Puerto Rico Act No. 80, the local severance indemnity statute, the failure to reinstate an employee on workers' compensation leave will expose an employer to a claim for reinstatement, back pay, and consequential damages.

NON-OCCUPATIONAL DISABILITY INSURANCE

Puerto Rico Act No. 139-968 ("Act No. 139") establishes a government-administered benefits program for employees disabled because of non-occupational illness or injury, known as the "Temporary Non-Occupational Disability Insurance" ("SINOT," by its acronym in Spanish). The program pays benefits to insured employees who are not receiving their wages because of a disability caused by an illness or injury that is not related to employment, or an automobile accident.

To insure its employees, the employer must submit form SD-1, "Application for Employer Number of Unemployment or Disability," as well as pay the quarterly contributions.

An employer may substitute the SINOT coverage under the government plan with a private plan. However, such a plan must comply with a series of requirements; the most important of which is that the private plan be at least as beneficial to the employee as the government plan. An employer may also request authorization to become self-insured. To substitute the government plan with a private or self-funded plan, an employer must request approval



from the Secretary of Labor and Human Resources no later than April 30 of the year in which the plan is to become effective.

Besides the payment of insurance benefits, Act No.139 provides eligible, disabled employees a leave of absence and reinstatement rights. That is, upon recovery from disability, the employer must reinstate the employee if:

1. The employee requests reinstatement within twelve months (360 days) from the date on which the disability began and within fifteen (15) days from the date the worker was discharged from medical treatment;
2. At the time of the request, the employee is mentally and physically able to perform his/her duties; and
3. The employee's job has not been eliminated at the time of the request (the job is deemed existing if occupied by another employee or if reopened and filled by another person within thirty (30) days following the date of the reinstatement request).

CHAUFFEURS' SOCIAL SECURITY ACT

Puerto Rico has a mandatory government insurance plan for chauffeurs which requires employers to insure any non-exempt employee whose work requires the employee to drive a "motor vehicle" as part of that employee's regular duties. This includes, for example, a forklift car at a warehouse.

The employees covered under the Chauffeurs' Social Security Act are not required to be covered by SINOT. Also, the benefits will not be paid under the chauffeurs' insurance if such illness is covered primarily by the Act for the Social Protection for Motor Vehicle Accidents, Act No. 111 of August 14, 2020, or if the insured is receiving pay from his or her employer.

The Chauffeurs' Social Security Act requires that an employer reserve the employee's position for one (1) year and reinstate him/her in his/her position if: (1) the employee requests reinstatement within 30 working days from his/her release from treatment and such petition is made within one year from the beginning of the disability; (2) the employee is mentally and physically capable to occupy the position; and (3) the position exists at the moment of requesting reinstatement.



LEAVE FOR AUTOMOBILE ACCIDENTS

The Act for the Social Protection for Motor Vehicle Accidents, Act No. 111 of August 14, 2020, provides, among other benefits, a leave for employees who suffer injuries that result in disability as a result of an accident in which a motor vehicle is involved. Thus, when the injured person is employed, the employer will be obliged to reserve the job performed by the worker at the time the disability began and to reinstate the employee, subject to the following conditions:

1. That the employee requests the employer to reinstate him in his job within a term of fifteen (15) calendar days, counted from the date he was discharged;
2. That said request is not made after six (6) months have elapsed from the date on which the disability began;
3. That the employee is mentally and physically able to occupy said job at the time he requests the reinstatement; and
4. That such employment exists at the time the employee requests to be reinstated.

LEAVES AND OTHER BENEFITS FOR THE MILITARY AND VETERANS

Military and veteran employees have a variety of rights, both under federal and local statutes.

Uniformed Services Employment and Reemployment Benefits Act ("USERRA")

This federal statute provides for an unpaid leave for members of the Armed Forces of the United States (Army, Marine Corps, Air Force and Coast Guard, as well as its reserves), National Guard, the Commission of the United States Public Health Services and others designated by the president of the United States during war or an emergency, when called to serve voluntarily or involuntarily. The statute also prohibits discriminatory acts against employees, former employees or employment candidates because of their service in the military, as well as hostile environment and retaliation.

USERRA also provides for the reinstatement of employees, who are not temporary, who having served honorably, return to work or request reemployment within the period provided by law. Once reinstated, the



employee's seniority benefits will remain as if the employee had continued to work uninterrupted.

Puerto Rico's Military Code

This local statute applies to members of the Puerto Rico's Military Forces: Puerto Rico's National Guard (Ground, Air and Inactive, and others designated by the president of the United States or by the Governor of Puerto Rico) and the Puerto Rico's State Guard.

The Act prohibits, under penalty of a criminal offense, that any employer obstructs or does not permit a member of the Puerto Rico's Military Forces to be absent from his work to serve during a training, or in response to a call to serve in the active state military. Also, it prohibits the dismissal of, and discrimination against, an employee because of his absences while serving or for being a member of the Puerto Rico's Military Forces. To prevent a member of the Puerto Rico's Military Forces from obtaining employment or to dissuade him of enlisting in said forces, constitutes a misdemeanor.

The statute also provides for an unpaid leave for employees of the private sector who are members of the Puerto Rico's Military Forces, to be absent and serve as part of their annual training, or to comply with any call to serve. Members of the Puerto Rico's State Guard who are also employees in the private sector, upon an honorable completion of their services or training, have a right to reemployment subject to the conditions provided by the Act.

Puerto Rican Veterans' Bill of Rights of the XXI Century

Any person who has served honorably in the Armed Forces of the United States as defined by the statute, and its reserves, and those who, according to law, are veterans, have certain employment rights. The same applies to individuals who serve in the National Guard. See Act No. 203-2007, as amended.

Employers and individuals who obstruct or act in such a way as to affect the rights of members of the Armed Forces or veterans will be responsible for the damages caused to the soldier or veteran, including the payment of attorney's fees. The court may impose compensation of up to three times the damage caused to the veteran. Furthermore, any person who violates any of the rights established by Act No. 203 may face criminal exposure with a fine of up to two thousand dollars (\$ 2,000).



According to this statute, the employer is obliged to:

1. Give preference to a veteran, under equal academic, technical or experience conditions, in his appointment or granting of promotion to any position, job or job opportunity;
2. Reinstatement the veteran or reservist in the position he or she occupied before going to the military service or in an equivalent or similar position, crediting the time on leave to the employee's seniority, if the employee requests reinstatement within one hundred and eighty (180) days, following his honorable discharge from the military; and If this position no longer exists, to give the employee priority in the placement in another position in the company, being the employer responsible for making a maximum effort to train or retrain the veteran;
3. Pay for the employer's and the individual's contributions to the employee's retirement plan during active military service;
4. Add ten (10) points or ten per cent (10%), whichever is greater, to the score obtained by the veteran in tests for admission, readmission or promotion, if the veteran obtained the minimum score to qualify;
5. Offer the veteran any tests that, because of his/her military service, he/she was not able to take, if the employee asks for it within one hundred and eighty (180) days after returning to work; and
6. Circulate the notices ("postings") of any position or employment available to the public with the Office of the Solicitor for the Veterans.

Act for the Protection of Members of the Armed Forces of the United States

This statute provides members of the Uniformed Services of the United States, as defined by the statute, the Army Corps of Engineers and the National Disaster Medical System, the payment of the difference between their net salary as a private sector employee, and their net income during their military service.

Also, the statute grants preference for appointment, promotion or for employment opportunities to members of the Uniformed Services, the State Guard, civil employees of the Army Corps of Engineers and the National Disaster Medical System, with equal academic and technical conditions, or experience, as other employees. It also provides an extra ten (10) points or ten per cent (10%), whichever is greater, in addition to any other bonus, to the score obtained by the employee in employment or promotion tests. These employees also have a right to take tests that, because of their military service, were not able not take, if the employee requests it within one hundred and eighty (180), days following his/her return to work.



According to this statute, the period of military service and the training sessions will be credited for purposes of employment evaluations, if it relates to the functions performed in the civil job.

Other Leaves Related to the Military

Refer to two related leaves available with regards to military employees under the Family and Medical Leave Act of 1993, as amended.

FEDERAL LEAVE WITH PAY FOR COVID-19

On March 18, 2020, the federal law known as the “Families First Coronavirus Response Act” (“FFCRA”) was approved. This Law provides, for a limited time (available from April 1 to December 31, 2020), two leaves with either full pay, partial pay and/or without pay, subject to certain limits. In general, both leaves apply to eligible employees of employers who employ fewer than five hundred (500) employees. This section addresses the *Emergency Paid Sick Leave Act*, and the section of this Compendium titled “FAMILY MEDICAL LEAVE” addresses the *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*.

The leave provided by the *Emergency Paid Sick Leave Act* is a full or partial paid leave of up to two (2) weeks. That is, up to eighty (80) hours or, in the case of part-time employees, the equivalent of two (2) weeks of work for said employee. The employee may use the leave for any of the following six reasons, if he cannot work in person or remotely for that reason:

1. Is subject to a federal, state or local isolation or quarantine order related to COVID-19;
2. Has been advised by a healthcare provider to self-quarantine in relation to COVID-19;
3. Has symptoms of COVID-19 and is seeking a medical diagnosis;
4. Is the caretaker of an individual who is subject to an order mentioned in section “1” or to a self-quarantine order mentioned in section “2;”
5. Is caring for his child whose school or child-care center is closed (or the child-care provider is not available) due to COVID-19 related reasons; or
6. Is experiencing any other substantially similar condition specified by the US Department of Health and Human Services in consultation with the federal Secretary of the Treasury and Secretary of Labor.



Small businesses with fewer than fifty (50) employees may qualify for an exemption from the requirement to provide this leave due to school closings or unavailability of child-care (reason number “5”).

Employees taking leave under sections “1”, “2” or “3” are entitled to full pay (100%) based on their regular rate or the applicable minimum wage, whichever is higher. However, this pay is subject to a cap of up to five hundred eleven dollars (\$511) per day and a total cap of up to five thousand one hundred and ten dollars (\$5,110) for the two-week period.

Employees taking leave under sections “4”, “5” or “6” are entitled to two-thirds (2/3) of their pay based on their regular rate or the applicable minimum wage, whichever is higher. However, this pay is subject to a cap of up to two hundred dollars (\$200) per day, and a total cap of up to two thousand dollars (\$2,000) for the two-week period.

The employer may not force the employee to take other paid leave for which he is eligible before taking this leave under the *Emergency Paid Sick Leave Act*, nor may the employee be required to find a replacement to cover him during the leave.

Covered employers are eligible for tax credit reimbursements for all qualifying wages paid under the FFCRA. It is important to meet the requirements for reimbursement. For more information, refer to the Treasury Department’s Internal Revenue Service website.

The employer must not terminate, discipline, discriminate, refuse to pay, or retaliate against an employee for taking leave of absence under the FFCRA, or for filing a complaint or initiating a procedure related to the FFCRA. In addition, the employer must post in a conspicuous place in its company a notice regarding the requirements of the FFCRA. Copies of the notice are available in Spanish, English, and other languages from the Wage and Hour Division of the federal Department of Labor.



FAMILY AND MEDICAL LEAVE

The Family and Medical Leave Act of 1993 (FMLA) requires private employers with fifty (50) employees or more to provide certain employees with up to twelve (12) weeks of unpaid leave in a given 12-month period for:

1. The birth and care of a newborn child;
2. The placement of a son or daughter for adoption or foster care;
3. To care for a spouse, son, daughter, or parent with a “serious health condition;”
4. To take medical leave when the employee is unable to work because of a “serious health condition;” or
5. For any “qualifying exigency” arising out of the fact that the employee’s spouse, son, daughter, or parent is on active duty or call to active duty status as a member of the National Guard or Reserve in support of a contingency operation.

An eligible employee who is the spouse, son, daughter, parent, or next of kin of a current member of the Armed Forces (including members of the National Guard or the Reserve) with a serious injury or illness, is also entitled to a total of 26 workweeks of unpaid leave during a “single 12-month period” for the care of the service member.

Temporary leave under the FMLA for COVID-19:

- » On March 18, 2020, the federal law known as the “Families First Coronavirus Response Act” (“FFCRA”) was approved. The FFCRA provides, for a limited time (available from April 1 to December 31, 2020), two leaves with either full pay, partial pay and / or without pay, subject to certain limits. In general, both leaves apply to eligible employees of employers who employ fewer than five hundred (500) employees.
- » In the section of this Compendium titled “FEDERAL LEAVE WITH PAY FOR COVID-19” we cover the *Emergency Paid Sick Leave Act* (which is with full or partial pay, subject to caps, for up to two weeks).
- » In this section we cover the *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* (which is with partial pay after the first two weeks, subject to certain caps, for up to a total of 12 weeks; and can be used concurrently with the previous leave or with any other applicable leave, to allow the employee to receive some pay during the first two weeks and receive additional pay during the remaining 10 weeks).



- » Leave under the *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* is available when the employee needs to care for his son or daughter whose school or child-care center is closed, or whose child care provider is not available, due to COVID-19 related reasons.
- » To be eligible, the employee must have been on the employer's payroll for the thirty (30) calendar days immediately prior to the day this leave will begin.
- » Small businesses with fewer than fifty (50) employees may qualify for an exemption from the requirement to provide this leave due to school closings or the unavailability of child-care.
- » As stated above, the first two (2) weeks of this leave are unpaid, but can be used concurrently with the leave under the *Emergency Paid Sick Leave Act*. Note that qualifying reason number "5" in the *Emergency Paid Sick Leave Act* matches the qualifying reason for this temporary leave under the FMLA.
- » The remaining ten (10) weeks will be paid at the rate of two-thirds (2/3) of the employee's pay, subject to a cap of up to two hundred dollars (\$200) per day and a total cap of up to ten thousand dollars (\$10,000) for the period of the remaining ten (10) weeks.
- » The employee who uses this leave has the right to have his employer reserve his job and reinstate him at the end of the leave.
- » Covered employers are eligible for reimbursements through tax credits for all qualifying wages paid under the FFCRA. It is important to meet the requirements for reimbursement. For more information, refer to the Treasury Department's Internal Revenue Service website.

Upon their return from FMLA leave, employees are entitled to be restored to their original job, or to an equivalent job with equivalent pay, benefits and other terms and conditions of employment.

Under some circumstances, employees may take FMLA leave intermittently, or on a reduced work schedule. When leave is needed for planned medical treatment, employees must make a reasonable effort to schedule treatment so as not to unduly disrupt the employer's operation.

Only employees who have been employed by the employer for at least twelve (12) months (that need not be consecutive), and who have worked one thousand two hundred and fifty (1,250) hours or more over the last twelve (12) months of work are eligible to benefits under the FMLA.



The FMLA also requires employers to maintain employees' group health insurance coverage during the pendency of the leave.

FMLA benefits may apply concurrently with other Puerto Rico laws providing leave for the same covered reasons, such as maternity, workers' compensation, and non-occupational disability leaves. Any paid or otherwise compensated leave may also count towards the twelve-week leave entitlement provided by the FMLA.

OTHER LEAVES OF ABSENCE UNDER THE LAWS OF PUERTO RICO OR BY CONTRACTUAL OBLIGATION

In addition to the leaves mentioned above, under the laws of Puerto Rico and/or by contractual obligation there are other leaves of absence, including:

Leave to serve as a member of a jury - Act No. 87-1964, as amended, establishes the right to employment safeguard and reinstatement for service as a member of a jury. The leave under this law is without pay; the employee can choose to charge this time to his accrued vacation leave. The employee must request reinstatement within forty-eight (48) hours of the end of his jury duty and is protected from retaliation.

Leave to serve as a witness in a criminal case - Act No. 122-1986 provides for paid leave for employees cited as witnesses in criminal cases. They are entitled to receive their salary and benefits for the time they use for that purpose.

Sports leave - Act No. 49-1987, as amended, provides a special sports leave, without pay, for employees who are certified by the Puerto Rico Olympic Committee to represent Puerto Rico as athletes in Olympic, Pan American or world championships. Eligible athletes accrue thirty (30) days of sports leave per year and may combine it with accrued vacation for a total of forty-five (45) days per year.

Leave for members of a Municipal Legislature - Act No. 107-2020, approved on August 14, 2020 as the "Municipal Code of Puerto Rico," includes a leave without pay of up to ten (10) days per year, to attend sessions of the Municipal Legislature, and meetings and hearings of the latter for purposes of



carrying out municipal legislative activities. It also includes protection against discrimination in employment.

Leave to attend a rehabilitation program - Act No. 59-1997, as amended, known as the “Law to regulate the detection tests for controlled substances (drug testing) in the private labor sector,” provides that “the absences of an employee to attend a rehabilitation program may be charged first to sick leave and then to vacation leave. If these days of paid leave are exhausted, the employee will be entitled to leave without pay for a maximum of thirty (30) days.”

Leaves in employment manuals and/or employer policies - The Supreme Court of Puerto Rico has held that the employment manuals and/or employer policies, although they may generally be modified by the employer unilaterally, are part of the employment contract while they are in force. As such, employees are entitled to the benefits provided therein, including additional leaves such as student leave or personal leave without pay, among others.

Collective bargaining - The “collective bargaining” is a contract between the employer and a labor union that represents employer’s employees. Therefore, the employees covered by the agreement are entitled to the benefits provided therein, including additional leaves such as student leave, union leave or personal leave without pay, among others.

RIGHT TO PRIVACY

An individual’s right to privacy is guaranteed by Article II, sections 1 and 8, of the Constitution of Puerto Rico. Specifically, Article II, Section 8 of the Constitution states that “every person has the right to the protection of the law against abusive attacks on his honor, reputation, and private or family life.” The Constitutional right to privacy operates *ex proprio vigore* (meaning that there is no need for an enabling statute to be able to exercise a cause of action directly from the constitutional clause), and may be enforced by an individual against his or her private employer without the need for state action. Although fundamental, the right to privacy is not absolute and may yield to compelling circumstances.

In the employment context, to prevail in an action for this type of constitutional violation, the employee must present evidence of the employer’s concrete actions that infringe upon the employee’s private or family life. In such claims alleging a violation to an employee’s constitutional right to privacy, the central focus will be on whether the employee had a legitimate expectation of privacy, given the circumstances at hand. In this regard, it is imperative



to examine any alleged violation of the constitutional right of privacy always keeping in mind considerations of time and place. The employee must have a real expectation that his or her privacy be respected, and such expectation must be one that society is objectively willing to recognize as legitimate or reasonable. Notwithstanding that, the individual's reasonable expectation of privacy must be weighed against the legitimate business interests that his or her employer is seeking to protect through the measures under attack.

To guarantee an individual's constitutional right to privacy, case law has established the conditions employers must observe when, among others, they implement the use of electronic surveillance in the workplace. These will be discussed below.

DRUG TESTING

Puerto Rico's Act No. 59-1997 ("Act No. 59"), 29 P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 161 *et seq.*, establishes specific requirements for the drug testing of job applicants and employees in the private sector. Although Act No. 59 does not make drug testing mandatory, an employer who establishes a drug testing program must strictly adhere to the provisions of Act No. 59.

Employers may require every job applicant to submit to a drug screening test as a condition for employment. While applicants have the right to refuse to submit to the drug testing, an applicant's refusal will be considered as a positive result, and the employer may withdraw the conditional offer of employment.

Drug testing may also be administered to employees in certain sensitive positions; in cases of reasonable individual suspicion; in cases of certain accidents; as a follow-up to a drug rehabilitation program; and as part of a program for random testing.

With respect to implementing disciplinary measures, Act No. 59 states that an employer may impose sanctions upon its employees for violations of its rules of conduct, subject to the provisions of Puerto Rico's unjust dismissal statute, Act No. 80-1976. However, Act No. 59 provides that the first positive result of a drug test shall not constitute just cause for termination, without first requiring and permitting the employee to attend an appropriate rehabilitation program.

In Puerto Rico, there are no laws, rules or regulations concerning alcohol policies and/or alcohol testing in the private employment sector. However, taking a blood sample to conduct alcohol testing in the employment context may violate the express right to privacy guaranteed by Article II, Sections 1



and 8 of the Constitution of Puerto Rico. Notwithstanding that, many private employers have ventured into this unsettled area of law and have established policies regarding the use of alcohol in the employment. Employers have counterbalanced the employees' constitutional privacy rights against the employer's constitutional and statutory duty to provide a safe workplace.

MEDICINAL CANNABIS (MARIJUANA)

On July 9, 2017, Act No. 42-2017 was signed into law in Puerto Rico, titled "Act to Manage the Study, Development, and Research of Cannabis for Innovation, Applicable Standards and Limits" ("Act No. 42" or "Medicinal Law"). This law authorizes, among other provisions, the medicinal use of cannabis in this jurisdiction. The Medicinal Law also reaffirms the prohibition of the recreational use of cannabis or marijuana.

With respect to residents of Puerto Rico, the use is limited to "patients" who receive a recommendation from an "authorized physician" for the use of "medical cannabis" as a treatment for their "condition," and whose patient has been issued an identification by the "Regulatory Board of Medicinal Cannabis." The recommendation can only be made within a "*bona fide* doctor-patient relationship." Both the authorized doctor and the patient must meet certain requirements so that the latter can acquire and use medical cannabis.

Under Act No. 42 and Regulation No. 9038 of July 2, 2018 that interprets it ("Regulation to Handle the Study, Development and Research of Cannabis for Innovation, Applicable Standards and Limits," hereinafter, the "Regulation"), it is clear that:

- » A patient may not use or consume medicinal cannabis in the workplace, unless authorized by the employer;
- » A patient may not drive or operate a motor vehicle under the influence and effects of medical cannabis;
- » A patient is not allowed to perform dangerous activities while under the influence and effects of medical cannabis; and
- » Individuals engaged in occupations that under Puerto Rico or federal laws are classified as high risk, are not authorized to use cannabis if it interferes with their essential work functions.

However, since Act No. 42 and the Regulations are quite limited as regards labor and employment matters, there are many questions that remain to be answered. Additional legislation and/or regulation, and judicial interpretation will be necessary to define some of the aspects of the use of medicinal



cannabis, including outside the workplace, by employees who are cannabis patients. This includes the interaction of Act No. 42 with Puerto Rico and federal laws on employment termination, discrimination, disability and retaliation, as well as the law on drug testing, the laws on controlled substances, and the scope of what had been or may be negotiated and stipulated in a collective bargaining agreement.

ELECTRONIC SURVEILLANCE

In *Vega v. Telefónica de Puerto Rico*, 156 D.P.R. 584, 613 (2002), the Supreme Court of Puerto Rico held that a telephone company's video recording security system, part of which recorded the activities of working employees, was not *per se* a violation of the constitutional right to privacy. The Court emphasized that an employer has a right to protect its private property through reasonable and legitimate means, such as electronic surveillance.

However, the Court left open the possibility that, depending on the circumstances, an employer's electronic surveillance system could breach an employee's constitutional right to privacy. The Court laid down certain rules that the employer must comply with to ensure that its electronic surveillance systems are valid.

When implementing electronic surveillance measures in the workplace, an employer must provide prior notice to its employees, except in cases where extreme circumstances justify otherwise. This notification could include, among other things, information regarding: (a) the type of electronic surveillance to be used; (b) the nature of the data or information to be obtained; (c) the frequency with which the surveillance system is to be used; (d) its technical specifications; (e) the place where the surveillance system will be installed; (f) the location of the monitoring equipment; (g) the group of employees that will be observed through the surveillance system; and (h) the administrative mechanism available to channel employee grievances or complaints concerning the electronic surveillance system.

Employers should not install a system of electronic surveillance in areas where, by their own nature (*i.e.*, restrooms, showers, dressing rooms), employees will have an enhanced expectation of privacy. Employers must also create and distribute among their employees a clear and adequate policy detailing the use, access, and disposition of the information collected and/or recorded by the electronic surveillance system.



RESTRICTIONS ON THE USE OF EMPLOYEES' SOCIAL SECURITY NUMBERS

Act No. 207-2006 and its Regulation No. 7413 prohibit the use of employees' social security numbers on identification cards or any document of general circulation. Employees' social security numbers may not be displayed in places which are visible to the public; may not be included in personnel directories; nor may they be included in any list which is made available to persons who do not have a need to know or access authorization to this information.

The prohibitions provided in Act No. 207 may be waived by the employee in writing and voluntarily. Said waiver cannot be a condition for or of employment. Some exceptions to Act No. 207 include situations in which a local or federal statute or regulation, specifically authorize or require the disclosure of the social security number.

BACKGROUND CHECKS OF APPLICANTS AND WORKERS

The issue of background checks raises the question of potential liability for invasion of privacy under the Puerto Rico Constitution, regardless of whether the employer conducts its own checks or hires a third party to do so. Misuses of background checks may also give rise to liability if employment decisions based on background-check information have an adverse impact on protected classes in violation of federal and Puerto Rico anti-discrimination laws. Nonetheless, there are some background checks allowed.

Regarding criminal background checks, it is common practice in Puerto Rico to request a certificate of good conduct (i.e. a document from the Police Department certifying that a person has no criminal record) as a condition or requisite for employment. However, employers should be careful with the use of the contents of the criminal records to avoid breach of privacy claims.

On the subject of criminal records and in the context of just cause for employment terminations, in the case of *Edwin González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 079, the Supreme Court of Puerto Rico upheld the dismissal of an employee who was convicted of lewd acts with a minor. In its opinion, the Court stated that the employer could have terminated his employment once the charges were filed and even before the conviction. In the context of employment discrimination, the Supreme Court of Puerto Rico held on July 27, 2020 in the case of *Jorge Garib Bazáin v. Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. and others*, 2020 TSPR 69, that a denial of medical privileges to a physician by a hospital, based on the applicant's prior criminal conviction, did not constitute discrimination



based on “social condition” under Act No. 100-1959 (“social condition” is a protected category under that statute). Notwithstanding this, employers should keep in mind that at the federal level an employee could be protected under the Civil Rights Act of 1964.

Another common type of background check sought by employers is the credit check. This matter is addressed below in the section of this Compendium titled “EMPLOYEE CREDIT INFORMATION.”

An employer may verify the educational, licensing, and work-experience credentials of an employment candidate insofar as said credentials are either required qualifications for a job in question, or otherwise taken into consideration in assessing candidates for the job in order to select the one that is best qualified. Furthermore, under applicable disability laws and privacy rights in Puerto Rico, pre-employment physical examinations are only lawful if the same are narrowly tailored to determining the fitness to perform the specific job that is being offered. Finally, the verification of drivers’ licenses and records are lawful for those employees who have to drive as a part of their job duties or are given a company car.

PROTECTION OF EMPLOYEE CREDIT INFORMATION

On October 8, 2019, Act No. 150, known as the “Act for the Protection of Employee Credit Information,” was approved in Puerto Rico. Under this Act, an employer may generally not verify or investigate the credit history or report of an employee or job applicant. It may also not request or obtain from a credit reporting agency the credit report of an employee or job applicant. Furthermore, the employer must not terminate, deny benefits or compensation, refuse to hire, deny a promotion, or discriminate against an employee or job applicant based on his credit report or history.

However, the prohibitions mentioned above will not apply in relation to the following positions:

1. A managerial position;
2. A position for which a credit report is required by any provision of law, regulation, activities that are regulated by the Office of the Commissioner of Financial Institutions or an agreement with any federal agency, as required or permitted by regulations of the Government of the United States;
3. A position that involves access to financial or personal information of other people, and that is not the information normally provided for purposes of a purchase transaction;



4. A position that implies a fiduciary duty to the employer, including, but not limited to, the authority to issue payments, collect debts, transfer money or enter into any contract;
5. A position that implies access to commercial secrets as defined in Act No. 80-2011; and
6. A position that implies regular access to cash or other valuables in the total amount of ten thousand dollars (\$10,000) or more belonging to an employer or client, during the working day.

An employer that is interested in requesting the report or credit history of an employee or applicant for employment, must previously obtain the written consent of the latter.

On the other hand, the employer must also comply with the relevant requirements set forth by the Fair Credit Reporting Act of 1970 ("FCRA"). Under the FCRA, employers must verify such information through a credit reporting agency. In addition, they must notify and obtain the prior, written consent of the employee or candidate for employment, and must submit to the credit reporting agency a certification of compliance with certain requirements. In the event that the employer is to take an adverse employment action based on the report, it must notify the employee or candidate for employment of said adverse action which is based on the report, provide him or her with a copy of the report, and provide a summary of his rights under the FCRA. Furthermore, the employer shall not use the report in violation of federal and state equal employment opportunity laws and regulations. Refer to the FCRA for details on compliance with these requirements.

EMPLOYMENT ELIGIBILITY VERIFICATION

Puerto Rico is fully under federal jurisdiction for all immigration matters. As such, employers are required to comply with the employment eligibility verification requirements established under the Federal Immigration Reform Control Act of 1986 ("IRCA"). Under IRCA, employers are required to complete a Form I-9 (Employment Eligibility Verification Form) to confirm that every employee being hired is authorized to work in the United States. Under Form I-9's verification process, workers being hired must provide, and their employer shall verify, documentation that confirms both the workers' identity as well as their eligibility for employment in the United States. Form I-9 contains a list of acceptable documents to verify identity and employment eligibility.



Employers should make sure to use the version of Form I-9 that is current on the date when it is completed. The U.S. Citizenship and Immigration Service's website, at www.uscis.gov, contains information regarding the version of Form I-9 that is current at any given time, as well as an employer handbook with instructions for completing Form I-9 in full compliance with the law. Non-compliance with Form I-9 requirements, including incomplete and/or erroneous information on the form, can lead to costly monetary fines and other sanctions against employers, including criminal prosecution in some cases. Moreover, Puerto Rico's Act No. 48-1973, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§153 and 154, provides that any worker in Puerto Rico who is dismissed without just cause and replaced with an immigrant who is not authorized to work may seek reinstatement and back pay. Employers must retain Form I-9 for the later of either three (3) years after a worker's employment start date or one (1) year after the date when his/her employment ends.

Employers also have available the tools of the program known as E-Verify (which is mandatory for covered federal contractors and sub-contractors, as well as for federal government agencies). E-Verify is an Internet-based program run by the federal government, that allows employers to verify their employee's eligibility to work in the United States. In general terms, the program compares the employee's information included in the I-9 form with millions of records of the U.S. Department of Homeland Security and the Social Security Administration, to confirm the eligibility of the candidate for employment. The program is fast and free of cost, and provides mechanisms and terms to correct discrepancies in the information. Employers may obtain additional information or register with the program in the following Internet page of the USCIS: www.uscis.gov/e-verify.

Notwithstanding the strict employment eligibility verification requirements under Form I-9, it is unlawful to discriminate against employment candidates or workers due to their national origin and/or citizenship. Federal and Puerto Rico statutes provide multiple penalties against employers and remedies for workers who are discriminated against on those grounds, including monetary penalties, reinstatement, and the payment of damages.

UNIFORMS

An employer who requires its employees to wear uniforms to work, must furnish them, free of charge, pursuant to the provisions of Section 8 of Act No. 180-1998 ("Act No. 180"), P.R. Law Ann. Tit. 29, §250e. In the case of employers in the health area, these are required to supply uniforms, or



the equivalent amount of money to purchase the same, to nurses, laboratory technicians, radiology technicians, therapists or any other health professional technician whose practice requires the use of uniforms.

The Puerto Rico Department of Labor and Human Resources has taken the position that an employer must defray the cost of laundering any uniforms it requires its employees to wear. However, this is not a statutorily required action and the Department has been lax on the enforcement of its position.

LABOR RELATIONS

The National Labor Relations Board (NLRB) was created under the National Labor Relations Act (NLRA) of 1935, as amended by the Taft-Hartley Labor Act of 1947 (also known as the Labor-Management Relations Act), to administer the NLRA, the primary law governing relations between unions and employers in the private sector. The statute guarantees the right of employees to organize and to bargain collectively with their employers, and to engage in other protected concerted activities with or without a union, or to refrain from all such activity. The NLRB exercises jurisdiction over cases involving businesses whose activities affect interstate commerce. Puerto Rico is in the 12th Region of the NLRB, based in Tampa, Florida with a sub-regional office in Hato Rey, Puerto Rico.

It should be mentioned that under the amendments of Act No. 4-2017 (Labor Reform of 2017), the employees covered by a collective agreement are not subject to Act No. 80- 1976 (terminations) or Act No. 180-1998 (vacation, sick leave and local minimum wage).

The Taft-Hartley Act is better known for its application to labor relations between employers and labor unions. However, the statute protects all employees in the interstate commerce, regardless of whether they are represented by a union. If two or more employees engage in concerted, protected activity for their mutual aid and protection, they will be shielded from discrimination under this law.

The NLRB has decided several important cases related to the employees' right to engage in concerted, protected activities. Likewise has the NLRB's General Counsel opined. In sum, they have stated that the employers' rules of conduct and policies about the use of social media violate the law if they have the effect of interfering with the employees' right to engage in concerted, protected activities. For example, a rule that has the effect of prohibiting employees from sharing with other employees in the social media their negative view of their working conditions would be contrary to the rights guaranteed by the Taft-Hartley Act. This has fostered numerous controversies and cases about the legality of what would otherwise appear as valid policies and rules of conduct.



ALCANZA MÁS EN TU CARRERA.

Descubre lo nuevo de SHRM-PR

SEMINARIOS DEMAND

Aprendizaje en Línea
para Recursos Humanos



NUEVOS TEMAS CADA SEMANA

www.shrmp.org

SHRM
PUERTO RICO CHAPTER

AFFILIATE OF
SHRM
BETTER WORKPLACES
BETTER WORLD®

Locally, Act No. 130 of May 8, 1945, as amended, P.R. Laws Ann. tit. 29 §§ 61 *et seq.* (also known as the Puerto Rico Labor Relations Act), was enacted to promote collective bargaining principles, to reduce certain labor disputes and to encourage economic productivity.

Act No. 130 created the Puerto Rico Labor Relations Board (PRLRB), a quasi-judicial organism authorized to consider and adjudicate labor disputes, after they have been evaluated and investigated by the agency. The PRLRB is authorized to determine and recognize employees' representatives for the purposes of collective bargaining, to determine the appropriate units of workers for collective bargaining, to investigate and resolve controversies concerning representation, to consider cases regarding illicit labor practices, and to enforce mediation decisions. It also has discretion to implement determinations made by competent organisms in cases of labor disputes.

The PRLRB jurisdiction is limited to agricultural workers, non-agricultural employees of private businesses over which the NLRB does not have jurisdiction, employees of the Commonwealth of Puerto Rico government's public corporations or agencies dedicated to businesses that derive pecuniary gains, and those of employers who engage in interstate commerce in cases where a violation of a collective bargaining agreement is alleged.

SOME PERMITS OR APPROVALS THAT ARE REQUIRED FROM THE SECRETARY OF LABOR AND HUMAN RESOURCES ISSUES

1. Intervention in the settlement of judicial or extrajudicial claims by non-exempt employees for compensation of services rendered.
2. Permit to deduct from the wages of a non-exempt employee a sum stipulated by the employee as an assessment or payment toward any plan or group, pension, saving, retirement, allowance, annuity life, life, accident, and health and hospital insurance policy, any combination of these plans, or any similar social security plan in case of the nonexistence of a duly certified or recognized labor organization.
3. Permit for the employment of minors between 14 and 16 years of age in any gainful occupation.
4. Authorization for the hiring of Puerto Rican workers whose services are to be used outside of Puerto Rico (Migrant Workers).
5. Exemption from paying the annual bonus (Christmas bonus) due to the financial situation of the employer.
6. Substitution of the SINOT plan for a private plan or as a self-insured employer.



POSTERS REQUIRED UNDER PUERTO RICO LAW

Here follows a list of several posters or notifications that employers need to post in a conspicuous place in the establishment, under various Puerto Rico laws, as they may have been amended (including several notices that need to be delivered or available):

Notice of Working Hours

Act No. 379-1948

(The amount of daily work hours required, the starting and ending times of the daily shift, and the time the meal period begins and ends)

Compendium of the Anti-Discrimination Unit

Act Nos. 100-1959, 69-1985, 17-1988, 44-1985 and 22-2013

<https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Antidiscrimen.pdf>

Working Women's Bill of Rights

Act No. 9-2020

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Carta_de_Derechos_de_la_Mujer_Trabajadora.pdf

Occupational Health and Safety Act

Act No. 16-1975

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/PR_OSHA.pdf

Restrictions on the use of the social security number

Act No. 203-2006

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Seguro_Social.pdf

Labor Standards Bureau

Acts Nos. 80-1976, 230-1942, 379-1948, 289-1946, 180-1998, 17-1931, 148-1969 and Regulation No. 13

https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Normas_del_Trabajo.pdf

SINOT

Act No. 139-1968

<https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/SINOT.pdf>



Notice of Availability of Unemployment Insurance Benefits

Act No. 74-1956

<https://www.trabajo.pr.gov/docs/Afiches/Notificacio%CC%81n%20de%20Patronos%20a%20Empleados%20requerida%20por%20la%20Ley%20de%20Seguridad%20de%20Empleo.pdf>

PR OSHA-300 AND PR OSHA-300A

Act No. 16-1975

<https://www.shrmpr.org/wp-content/uploads/2019/05/OSHA-300-Rev-23-abr-2015-Rev-May.1.2019.pdf>

(“POSTERS”) UNDER FEDERAL LAW

Below, we refer to some of the posters or notices that employers must post in a conspicuous place in the workplace under various federal laws, as may have been amended:

EMPLOYEE RIGHTS - PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

FFCRA

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/posters/FFCRA_Poster_WH1422_Non-Federal.pdf

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/Pandemic/1422-spanish.pdf>

Fair Labor Standards Act (FLSA) Minimum Wage Poster

FLSA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/minwagep.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/minwagespP.pdf>

Job Safety and Health - IT'S THE LAW!

OSHA

<https://www.osha.gov/Publications/osha3165-8514.pdf>

<https://www.osha.gov/Publications/osha3167.pdf>



EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

FMLA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fmlaen.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fmlasp.pdf>

Equal Employment Opportunity is THE LAW

Title VII, ADA, ADEA, EPA and GINA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/posters/pdf/eeopost.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ofccp/regs/compliance/posters/pdf/eeosp.pdf>

EMPLOYEE RIGHTS - EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

EPPA

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/eppac.pdf>

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/eppaspan.pdf>

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

USERRA

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/VETS/legacy/files/USERRA_Private.pdf

DISCLAIMER

This Compendium is not intended as legal advice or consultation; for specific cases, you should consult an attorney. It also does not include all the applicable laws, regulations and case law. The labor and employment law field is dynamic and changes constantly; some of the matters covered above may have changed or may change subsequent to the drafting of this summary. Furthermore, the translations of statutory text are unofficial. Finally, some of the sections are based on the position or interpretation of the corresponding government agencies and we may not necessarily agree that a court of law should or will give such interpretations to those matters.



Hopgood Law Group LLC

El Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet se complace en anunciar la apertura del bufete Hopgood Law Group LLC. La firma brinda servicios legales a patronos pequeños y grandes en el área del derecho laboral y leyes de empleo, con énfasis en la prevención.

Consejería Seminarios Litigio

Áreas de práctica

- Contratación de empleados y contratistas
- Manuales, reglas, políticas y protocolos
- Discrimen, represalias y acoso laboral
- Impedimento y acomodo razonable
- Licencias para ausentarse
- Paga de salarios
- Terminaciones de empleo
- Reorganizaciones
- Accidentes y seguridad ocupacional
- Adquisiciones de compañías
- Cannabis medicinal
- Derechos de individuos
- Asuntos sindicales

📞 787-396-4021 ✉ ahopgood@hopgoodlaw.com
📍 PO Box 367556 San Juan, PR 00936-7556