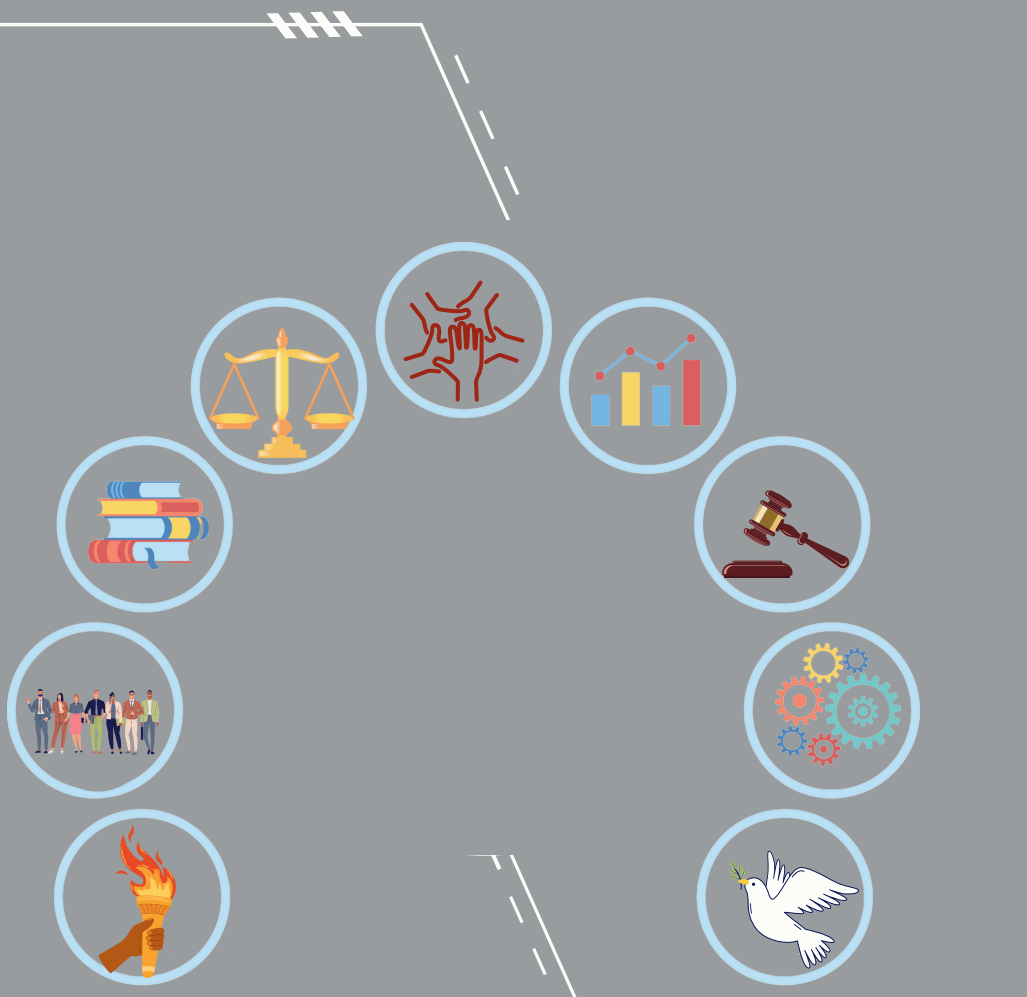
DEPARTAMENTO DE

EDUCACIÓN

GOBIERNO DE PUERTO RICO

LEGISLACIÓN LABORAL Y DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES



Módulo Interactivo

EXPLICACIÓN DE LA PORTADA

LEGISLACIÓN LABORAL

Y DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES

La portada del módulo Legislación Laboral y Derechos Constitucionales de los Trabajadores fue diseñada cuidadosamente para representar, de manera visual, los temas clave que se abordan en su contenido. Cada ícono seleccionado simboliza una dimensión importante de la experiencia laboral en Puerto Rico: **la balanza** representa la justicia laboral y el acceso equitativo a derechos fundamentales; **los libros y documentos** aluden a las leyes, reglamentos y la importancia de conocer el marco legal vigente; el **grupo de personas** simboliza la organización sindical y la participación colectiva; **la antorcha** representa el derecho a la educación, la dignidad humana y la búsqueda de equidad; **el engranaje** evoca los procesos laborales y su articulación con el sistema económico; **el martillo del juez** refleja el acceso a los foros judiciales y la defensa de los derechos mediante la ley. **El gráfico de barras** hace referencia al análisis económico y los indicadores del mundo del trabajo; mientras que la **paloma** expresa los valores de paz, conciliación y respeto entre las partes. En el centro, un ícono abstracto representa los derechos laborales y su protección constitucional como eje central del módulo. La disposición circular de los elementos transmite la idea de un ciclo continuo de aprendizaje y reflexión, destacando la conexión entre teoría, acción y transformación en el contexto laboral.

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Publicado por
Departamento de Educación de Puerto Rico
Ave. Tnte. Cesar González, esq. Calle Juan Calaf,
Urb. Industrial Tres Monjitas
Hato Rey, P.R. 00917

Telefono: 787-759-2000

© abril de 2025 por el Departamento de Educación de Puerto Rico
Reservados todos los derechos

NOTIFICACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Departamento de Educación no discrimina por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, discapacidad o impedimento físico o mental; ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

NOTA ACLARATORIA

Para propósitos de carácter legal en relación con la ley de Derechos Civiles de 1964, el uso de los términos secretario, subsecretario, secretario auxiliar, coordinador, director, superintendente, director regional, empleado, consejero, enfermero, psicólogo, trabajador social, maestro, estudiante y cualquier otro que pueda hacer referencia a ambos sexos, incluye tanto el género masculino como el femenino.

VIGENCIA

Este documento normativo tendrá vigencia hasta que se realice la próxima revisión curricular conforme con el Reglamento del Currículo Escolar del Departamento de Educación de Puerto Rico actual o su revisión. Este deroga las disposiciones anteriores u otras normas establecidas que contravengan el contenido mediante política pública (cartas circulares, manuales, guías o memorandos) que estén en conflicto, en su totalidad o en parte.

NOTA ACLARATORIA A.

Con base en pronunciamientos de la Real Academia Española, en este módulo se considera que el uso del masculino genérico no supone discriminación sexista alguna. La RAE ha argumentado que el género masculino es inclusivo en español y en muchas otras lenguas. Asimismo, ha explicado que el hecho de que no lo sea en algunos casos no implica que nunca lo sea, y ha defendido el uso del masculino como forma neutra, calificando de “artificioso” el llamado lenguaje inclusivo.

NOTA ACLARATORIA B.

Los textos generados por los docentes y las citas incluidas han podido ser revisados y adaptados para facilitar la comprensión de los estudiantes, conforme al nivel correspondiente al décimo grado.

NOTA ACLARATORIA C.

Este módulo cumple con las disposiciones legales y las mejores prácticas relacionadas a derechos de propiedad intelectual y derechos de autor en cuanto a textos, imágenes, recursos y referencias citadas, entre otros elementos.

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Secretario
Departamento de Educación de Puerto Rico
Lic. Eliezer Ramos Parés

Subsecretaria Asociada
Departamento de Educación de Puerto Rico
Sheykirisabal Cucuta González, Ed.D. (c)

Subsecretaria de Asuntos Académicos y Programáticos
Dra. Beverly Morro Vega

Directora Ejecutiva de la Docencia
Profa. María A. Mulero Pastrana

Gerente de Operaciones del Programa de Estudios Sociales
Prof. Víctor M. Cintrón Díaz

Ejecutivos UPR RP

Dra. Angélica Varela Llavona, Rectora

Dra. Mirerza González Vélez, Decana de Asuntos Académicos

Dra. Milagros A. Méndez Castillo, Decana Facultad de Ciencias Sociales,

Dra. Mayra Cruz Rivera, Directora Ejecutiva DECEP

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN
GOBIERNO DE PUERTO RICO

DOCENTES DEL INSTITUTO DE RELACIONES DEL TRABAJO UPR RP

Dra. Elba A. Echevarría Díaz, directora interina IRT
Gerente del Proyecto

Dr. Edwin H. Morales Cortés, coordinador académico, redactor y editor del Proyecto Especial (Módulo)

Dr. Eduardo A. Matos Vidal, coordinador administrativo del Proyecto Especial (Módulo) y redactor

Lcdo. Alejandro Torres Rivera, redactor

Lcda. Sara Chico Matos, redactora

Colaboradores Especiales
Dr./Lcdo. Hiram Meléndez Juarbe, asesor en derecho de propiedad intelectual

Dra. Mariluz Serrano Ortiz, asesora en tecnología educativa

Dra. Brendalys Soto Vázquez, asesora alterna en tecnología educativa y procesos instruccionales

IRTUPRRP

Instituto de Relaciones del Trabajo

En el Departamento de Educación tenemos el firme compromiso de preparar a nuestros estudiantes, no solo en el ámbito académico, sino también para enfrentar con éxito los desafíos de la vida laboral y ciudadana. Con este propósito como norte, nos complace presentar el Módulo sobre Legislación Protectora y Derechos Constitucionales de los Trabajadores, un recurso educativo innovador, dirigido principalmente a los estudiantes de décimo grado.

Este módulo ha sido diseñado para que nuestros jóvenes conozcan y comprendan las leyes que protegen sus derechos en el ámbito laboral, así como las responsabilidades que asumirán como futuros trabajadores, profesionales o emprendedores. Vivimos en tiempos en los que el conocimiento de estos temas es esencial para promover una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de los derechos humanos.

Exhorto a todos los maestros a integrar este módulo en sus clases, al aprovechar su estructura adaptada al nivel de nuestros estudiantes, sus recursos digitales y actividades prácticas. Esta herramienta es una oportunidad invaluable para fomentar el pensamiento crítico, el respeto por la dignidad laboral y la formación integral de nuestros jóvenes.

A nuestros estudiantes, los invito a explorar con interés cada sección del módulo. El conocer sus derechos laborales y constitucionales es un paso fundamental hacia su empoderamiento personal y profesional. Este conocimiento les permitirá actuar con seguridad en el mundo del trabajo y contribuir activamente al desarrollo de Puerto Rico.

Desde el Departamento de Educación, continuaremos impulsando iniciativas que fortalezcan la educación cívica, social y laboral de nuestros estudiantes, porque creemos firmemente que una juventud educada en derechos y deberes es la base de un mejor país.

Cuento con el compromiso de cada uno de ustedes para hacer de este módulo una herramienta viva en nuestros salones de clases.

Lcdo. Eliezer Ramos Parés
Secretario

Reciban un cordial saludo del Programa de Estudios Sociales.

Nos complace informarles que el Departamento de Educación de Puerto Rico pone a su disposición el Módulo sobre Legislación Protectora y Derechos Constitucionales de los Trabajadores.

Exhortamos a todos los estudiantes y maestros a integrar activamente este recurso en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este módulo no solo ofrece una visión integral sobre las leyes laborales y los derechos constitucionales que protegen a los trabajadores en Puerto Rico, sino que también promueve el desarrollo de competencias esenciales para la vida profesional y ciudadana como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, entre otros. A través de un enfoque dinámico, con ejemplos reales, actividades prácticas y uso de herramientas digitales, este material permite comprender de manera clara y accesible los deberes y derechos en el ámbito laboral.

Invitamos a los maestros a utilizar este módulo como una herramienta pedagógica clave que fomente la reflexión crítica, la defensa de los derechos laborales y la preparación de nuestros jóvenes para enfrentar con responsabilidad y conocimiento los retos del mundo laboral. A los estudiantes, los motivamos a explorar cada unidad con entusiasmo, entendiendo que el conocimiento de sus derechos y deberes será fundamental para su futuro, ya sea como trabajadores, líderes o empresarios.

Contamos con su participación activa en la implementación de este módulo que sin duda aportará al crecimiento personal, académico y profesional de todos.

Prof. Víctor M. Cintrón Díaz
Gerente de Operaciones
Programa de Estudios Sociales

ÍNDICE

Descubre tu Módulo

0.1 Descripción del módulo ..... 13 - 15

0.2 Objetivos generales 16

0.3 Metodología y adaptación para estudiantes de 10mo. grado 17

0.4 Encuesta General: Percepciones y conocimientos sobre derechos laborales 18

I. Conceptos Básicos

1.1 Empleado, patrono, gerencial ..... 19 - 22

1.2 Contratista independiente vs. Empleado regular ..... 24 - 35

1.3 ¿Cómo nace la relación patrono empleado? ..... 36 - 38

1.4 Empleados a término o temporales ..... 39 - 42

1.5 Empleados exentos y no exentos ..... 43 - 57

1.6 Tipos de contrato de empleo ..... 58 - 65

1.7 Trasfondo histórico ..... 66 - 67

1.8 Sabías qué ..... 68 - 70

II. Derechos Constitucionales y Trabajo

2.2 Artículo II, Sección 16 69

2.3 Artículo II, Sección 17 ..... 70 - 72

2.4 Artículo II, Sección 18 ..... 73 - 78

2.5 Intimidad 79

2.6 Sabías qué 80-83

ÍNDICE

III. Organización Sindical, Procesos y Foros Obrero-Patronales

3.1 Uniones obreras..... 85 - 91

3.2 Unidad apropiada..... 92 - 96

3.3 Proceso de votación de las uniones..... 97 - 103

3.4 Campañas sindicales ..... 104 - 108

3.5 Elección sindical ..... 109 - 115

3.6 Negociación colectiva..... 116 - 119

3.7 Convenio Colectivo ..... 120 - 123

3.8 Desafiliación (Caso Janus y Opinión Secretaria de Justicia) ..... 124 - 136

Foros: JNRT (NLRB), JRT-PR, CASP, CIPA

3.9 Sabías qué..... 137 - 139

IV. Protecciones Especiales (Parte 1)

4.1 Discrimen por diversas causales ..... 141 - 143

4.2 Unidad Anti Discrimen y EEOC (T.VII, ADEA, ADA, GINA) ..... 144 - 163

4.3 Sabías qué..... 164 - 166

V. Protecciones Especiales (Parte 2)

5.0 Unidad Anti-Discrimen: Título VII, ADEA, ADA y GINA: ..... 168 - 175

5.1 Acoso laboral (Ley Núm. 90-2020) ..... 176 - 182

ÍNDICE

5.2 Despido injusto o represalias (Ley Núm. 115-1991) ..... 183 - 211

5.3 Reservas de empleo ..... 212 - 213

5.4 Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942) ..... 214 - 224

5.5 Sabías qué..... 225 - 228

VI. Normas del Trabajo

6.1 Jornadas diaria y semanal ..... 230 - 231

6.2 Paga extraordinaria 232

6.3 Licencias de vacaciones y enfermedad ..... 233 - 243

6.4 Licencias especiales ..... 244 - 247

6.5 Bono de Navidad ..... 248 - 250

6.6 Despido sin justa causa ..... 251 - 255

6.7 Período probatorio 256

6.8 Período de tomar alimento ..... 257 - 258

6.9 Séptimo Día 259

6.10 Sabías qué..... 260 - 263

VII. Reclamaciones Laborales

7.1 Acuerdos de arbitraje ..... 265 - 268

7.2 Reclamaciones ante el DTRR.HH. 269

ÍNDICE

7.3 Procedimiento Sumario..... 270 - 272

7.4 Controversias ante los tribunales ..... 273 - 275

7.5 Controversias ante la OMA (DTRR.HH.) ..... 274 - 275

7.6 Honorario de abogado ..... 276 - 279

7.7 Sabías qué..... 280 - 282

VIII. Dinámicas Contemporáneas del Trabajo y Beneficios Adicionales

8.1 Trabajo a distancia..... 284 - 301

8.2 Planes de retiro y médico ..... 302 - 308

8.3 Seguros de vida ..... 309 - 314

8.4 Prevención de Riesgos y Planes de bienestar ..... 315 -328

8.5 Trabajo en equipo ..... 329 - 334

8.6 Sabías qué..... 335 - 338

Glosario ..... 339 - 349

Recursos de Apoyo ..... 350 - 354

Referencias ..... 355 - 360

Índice de Recursos visuales

Figuras

0.1	Legislación laboral	15
0.3	Metodología y adaptación	18
1.2	Ley Núm. 4 del 26 de enero 2017	31 - 32
1.5	Política de pago empleados exentos	50
1.6	La evolución de las relaciones laborales	66
2.5	Derecho a la intimidad	81
3.5	Elección Sindical	112
3.5	Leyes con respaldo	114
3.8	CIPA	133
3.9	Evolución del Sindicalismo en PR	141
5.2	Despido sin justa causa	207
6.8	Tiempo de tomar alimentos	262
6.10	Lograr la Jornada Laboral de Ocho Horas	267
7.3	Nomativa legal	277

ÍNDICE

ÍNDICE

8.1 Trabajo a Distancia 289

8.6 Progresión de la seguridad laboral en PR 342

Tablas

1.1 Definición de empleado 24

1.2 Contraste Empleado y Contratista independiente 35

1.5 Contraste periodo probatorio Ley Núm. 4-2017 57

1.5 Sintetiza quiénes están excluidos 58

1.5 Empleados exentos normativa 58

1.6 Contrato de trabajo por tiempo determinado 62

1.6 Exclusiones Ley Núm. 130-1945 63

1.6 Requisitos de una relación laboral entre patrono y empleado 63

2.4 Forma de protestas 80

3.3 Distribución de puestos 101

3.8 Organizaciones Bonafide 137

5.2 Contraste entre conciliación, mediación y arbitraje 198

5.2 Contraste entre conciliación, mediación y arbitraje 198

ÍNDICE

6.3 Comparativa de Reserva de Empleo 240

6.3 Contraste horas extra o paga ordinaria 241

..... 242

6.3 Contraste sobre acumulación de licencia de vacaciones

6.3 Contraste de pago de mesada Ley Núm. 80 - 1976 247

6.5 Bono de Navidad 253

6.6 Contraste pago de mesada Ley Núm. 80 - 1976 259

6.7 Contraste Periodo Probatorio Ley Núm. 4 - 2017 260

8.4 Ley Núm. 16 1975 331

8.4 Divisiones y servicios PR OSHA 332

Vídeos

3.8 Derecho laboral: garantías básicas para los trabajadores 141

5.0 Ley Núm. 230 de 1942 175

5.0 I-9 Lcda. Sara Chico 176

5.0 Legislación social del trabajo: propósito y alcance 177

ÍNDICE

5.0 Legislación Social del trabajo 180

5.2 Acoso psicológico: perspectivas interdisciplinarias 201

5.2 Acoso psicológico: "mobbing" y clima laboral 202

5.2 Acoso psicológico: controversias y mecanismos 203

5.2 Estudio de caso: Comportamiento humano en el mundo del trabajo 204

5.2 Sensibilización hacia el trabajo remoto 205

5.2 Reforma Laboral: Implicaciones puntuales 206

5.2 Entrevistas basadas en comportamientos 207

5.4 Aspectos básicos sobre el acomodo razonable en el empleo 225

5.4 Ley Núm. 80 Justa Causa Despidos o Represalias 226

5.4 Reforma Laboral: Acciones Transformadoras 227

5.4 Jornada del Trabajo 228

6.6 Disciplina progresiva y responsabilidad patronal 256

6.6 Disciplina laboral: un enfoque positivo 257

ÍNDICE

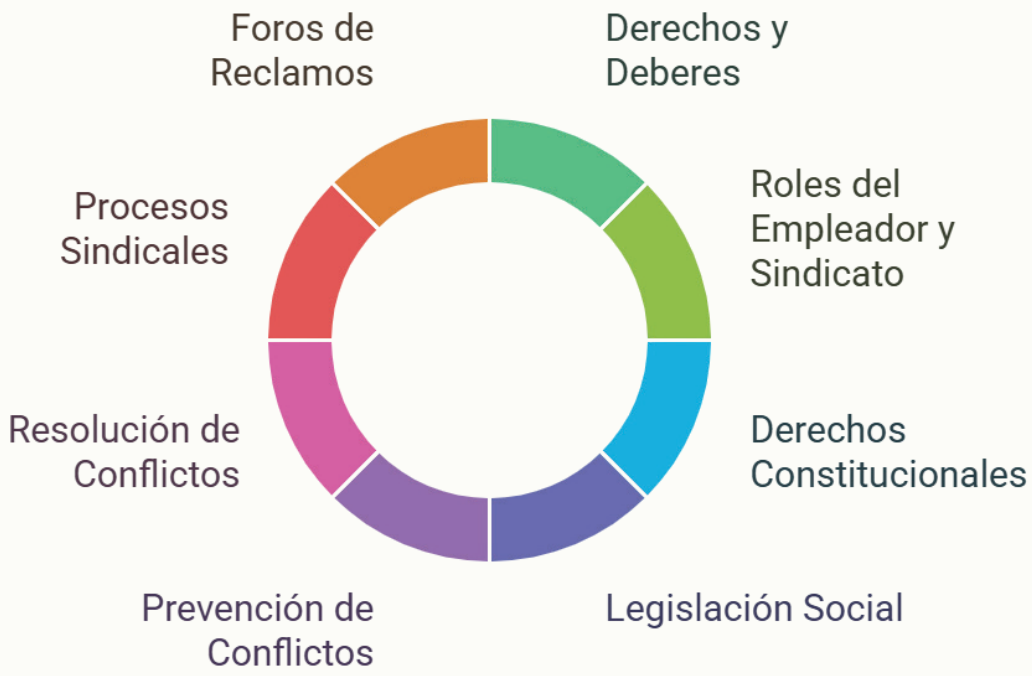
6.6	Medidas disciplinarias: criterios claves	258
8.1	Calidad de vida en el trabajo	296
8.1	Perspectivas ejecutivas en el teletrabajo	297
8.1	Riesgos laborales y bienestar en el empleo	298
8.1	I-9 Formulario	304
8.1	Entrevistas del talento humano	305
8.1	Solicitud de empleo	306
8.4	Comportamientos Contraproducentes	333
8.5	Trabajo en equipo: competividad, innovación y calidad de servicios	338
8.5	Trabajo en equipo: Competencias sociolaborales	339
	Dimensiones taxonómicas	357
	Dimensión del dominio cognitivo	358
	Criterios para la obtención de resultados de actividades	359

DESCUBRE TU MÓDULO

Puerto Rico provee unas protecciones importantes para los trabajadores a través de la legislación laboral y de empleo y por medio de su constitución; que es mayor a muchos de los Estados de los Estados Unidos de Norteamérica (EE. UU.). Las agencias del gobierno (Rama Ejecutiva) y las corporaciones públicas y las empresas privadas tienen la responsabilidad de cumplir tanto con las leyes locales como con las leyes federales que aplican a la jurisdicción de Puerto Rico.

Como estudiante que tendrás acceso a este módulo digital, aprenderás sobre tus derechos, y los deberes y responsabilidades del patrono o empleados y en torno a las organizaciones que intervienen para lograr que se cumpla con la legislación o acuerdos colectivos de trabajo. También, podrás hacer uso de herramientas y recursos variados para poder poner en práctica tus conocimientos y destrezas. Incluso te expondrás a modelos de entrevista de empleo y para que puedas redactar cartas dirigidas a una organización en la que deseas laborar y someter un resumé. Puede que actualmente trabajes o que oportunamente puedas hacerlo y hasta convertirte en un gerencial o en un empresario. Por eso es fundamental que puedas aprender sobre tus derechos, deberes y responsabilidades como trabajador y a su vez los del patrono; conforme a las normas jurídicas aplicables a la relación de empleo o en otras modalidades como contratista independiente o proveedor de servicios profesionales. Estas protecciones aportan a un clima en el lugar de trabajo saludable y seguro y orientado hacia: la equidad, la justicia, el respeto y el orden en beneficio de todos y de Puerto Rico.

Explora los componentes clave de la legislación laboral y los derechos constitucionales que protegen a los trabajadores en Puerto Rico. Este módulo digital te ayudará a identificar los aspectos esenciales de la relación laboral y los distintos marcos legales que aplican según el tipo de empleo, incluyendo procesos sindicales, resolución y prevención de conflictos, legislación social y los foros correspondientes.



Fuente: Elaboración propia. Legislación Laboral y Derechos Constitucionales de los trabajadores.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL MÓDULO

El Módulo digital sobre Legislación Laboral y Derechos Constitucionales de Los Trabajadores permite conocer aspectos específicos y especializados esenciales, vinculados a las relaciones laborales y obrero patronales en Puerto Rico. Se abordarán aspectos conceptuales, teóricos-normativos y prácticas de valor para trabajadores en el carácter individual y colectivo y aplicables al sector público y privado. Se comprenderán los derechos, deberes y obligaciones de las partes representadas en la relación patrono-empleado. A su vez, se delinean las obligaciones y los roles de patrono y del sindicato, este último en representación de los trabajadores en contextos sindicados. Se expondrán los derechos constitucionales aplicables a toda persona que trabaja, la legislación social y las protecciones especiales, modelos y dinámicas contemporáneas, tales como: conceptos, modelos, políticas y programas y muestra de prácticas para la prevención y la resolución de conflictos y la promoción de la salud, el bienestar y la equidad en los espacios de trabajo.

Se abordarán los componentes de diversos procesos vinculados a los derechos, deberes y las obligaciones de patrono y empleados, tales como: dilucidación de controversias, afiliación/desafiliación a sindicatos, presentación de quejas y querellas, procedimientos de quejas y agravios, foros u organismos con jurisdicción para atender los reclamos individuales o colectivos, en la búsqueda de remedios. El alcance del programa estructurado por medio de ocho unidades, está dirigido a brindar las destrezas conceptuales y prácticas adaptadas al nivel del décimo grado, que contribuyan a la prevención y resolución de conflictos y de riesgos vinculados al trabajo y a promover la calidad de vida y la armonía laboral.

OBJETIVOS GENERALES

Luego de completado los requisitos del módulo, se espera que los estudiantes puedan:

1. Comprender las bases de la legislación laboral y de los derechos constitucionales y los roles de actores que interactúan en contextos laborales sindicados y no sindicados de trabajo desde una perspectiva contemporánea y desde lo: constitucional, legal, psicosocial, histórico, gerencial y económico.
2. Explicar estructuras, procesos gerenciales, laborales y obrero patronales y los deberes y las responsabilidades y los derechos de sus actores que le permitan comprender y ejercer sus respectivos roles y derechos conforme al estado de derecho en Puerto Rico.
3. Transferir y demostrar competencias básicas relacionadas a los procesos propios de las Relaciones Laborales y Obrero Patronales de la organización para la que trabaja.
4. Distinguir aspectos jurisdiccionales relacionados a foros y examinar y diferenciar sus: funciones, procesos a cargo, productos o resultados y el alcance de las determinaciones correspondientes.
5. Comparar cursos de acción sobre diversos procesos, métodos, fundamentada en bases legales y normativas dirigida hacia la resolución de disputas obrero-patronales desde la perspectiva y marco de acción del trabajador en su relación con el patrono o empleador y por medio de sus representantes gremiales, conforme a las instancias participativas reconocidas en ley.
6. Defender posturas mediante la transferencia y aplicación a partir de diversas técnicas, tales como: actividades, ejercicios y pruebas, casos resueltos y casos hipotéticos presentados, simulaciones sobre situaciones de hecho; relacionadas a diferentes situaciones, condiciones, riesgos, y controversias en el ámbito laboral.
7. Valorar y respetar las diferencias y el respeto por la dignidad y los derechos humanos laborales, aquellos garantizados por la constitución y promulgados mediante leyes, códigos, políticas, pactos, protocolos y/o convenios aplicables a las personas que trabajan en Puerto Rico. Fomentar, la reflexión y criticidad a través de actividades que incorporan recursos digitales y la inteligencia artificial.
8. Fomentar, la reflexión y criticidad a través de actividades que incorporan recursos digitales y la inteligencia artificial.

METODOLOGÍA Y ADAPTACIÓN AL NIVEL DE 10MO. GRADO

Diseñado para Comprender y Defender tus Derechos Laborales

Estructura Pedagógica

Ocho (8) unidades temáticas
Conceptos legales explicados con ejemplos reales, tablas y viñetas
Actividades diseñadas para estudiantes de nivel superior

Adaptación al Nivel de 10mo. Grado

Nivel del lenguaje y contenido adaptado
Ejercicios
Casos simulados y participación interactiva

Recursos digitales

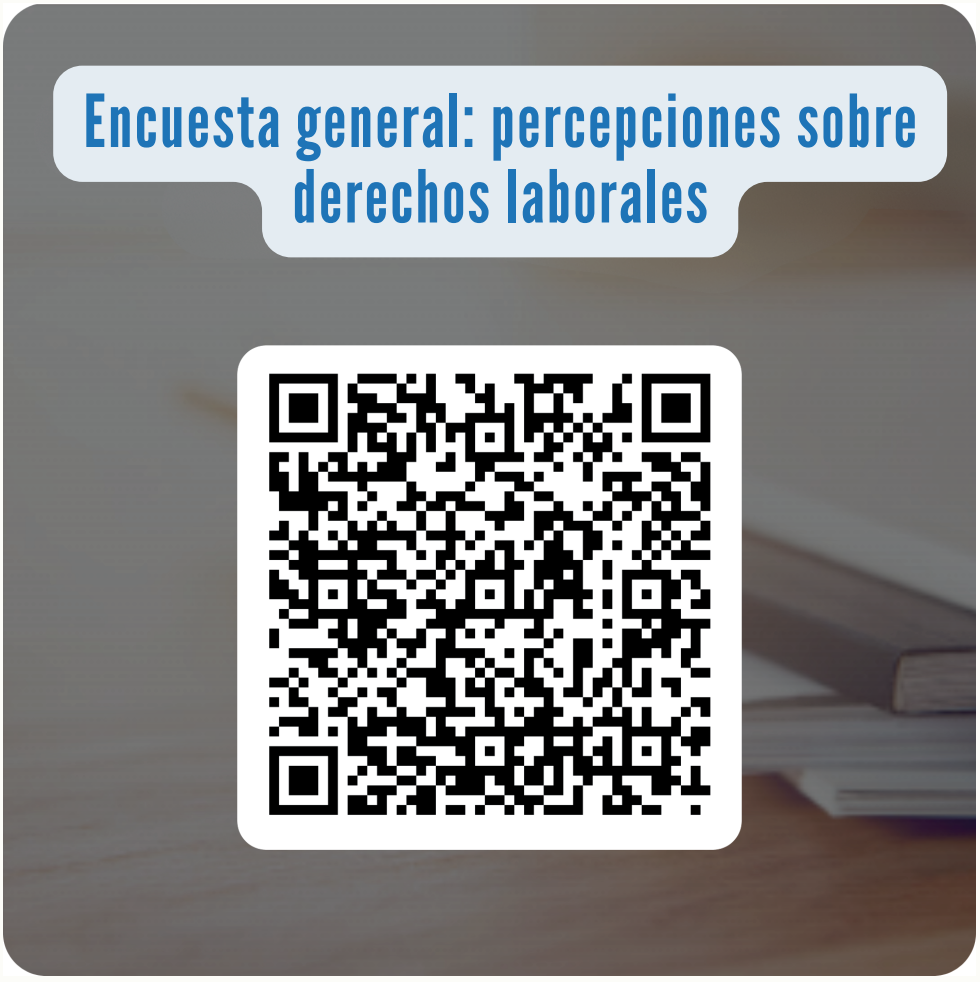
Uso de herramientas digitales
Integración de inteligencia artificial
Videos, enlaces y “QR codes” y simulaciones interactivas

Desarrollo de Competencias

Comprensión de deberes y derechos laborales
Análisis crítico de situaciones laborales
Promoción de valores: respeto, justicia y equidad
Generación de solicitud de empleo, carta cubierta y destrezas para la entrevista de empleo

0.4

EXPLORACIÓN SOBRE EL CONTENIDO



UNIDAD I: CONCEPTOS BÁSICOS

Descripción:

Unidad dirigida a comprender conceptos básicos y desarrollar destrezas sobre la relación patrono y empleado y por medio de diversas categorías de formas de contratación y categorías de puesto. Esto permitirá al estudiante distinguir el contexto y alcance de la relación laboral, con base en la normativa jurídica vigente; que regula las relaciones laborales y obrero patronales en la organización para la cual trabajen o exista un vínculo contractual.

Objetivos generales:

Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Describir los roles del patrono y de un empleado.
2. Hacer lista de las categorías principales de puesto y de formas de contratación.
3. Reconocer la normativa jurídica aplicable a trabajadores individuales y a trabajadores organizados.
4. Participar de las actividades, ejercicios y pruebas de las lecciones que configuran la Unidad I.
5. Defender sus derechos como trabajador en virtud de las disposiciones constitucionales y legales vigentes y aplicables a Puerto Rico.

1.1

CONCEPTOS BÁSICOS

Empleado, patrono, gerencial

El empleado es la persona que labora para un patrono a cambio de un salario y otros beneficios dispuestos en la ley y otros ofrecidos de forma voluntaria por el patrono. Un empleado tiene que cumplir con las normas del patrono y no es dueño, ni codueño de los mecanismos de producción.

El patrono es el dueño del negocio quien se nutre de los empleados para llevar a cabo la producción o el ofrecimiento de servicios. Los patronos pueden ser “naturales” o “jurídicos”. El “natural” es cuando es una persona que es dueña del negocio, pero no tiene organizado o no se ha reconocido el mismo para fines legales, como una corporación. El “jurídico” se refiere a cuando el negocio se incorpora bajo alguna de las fórmulas o categorías establecidas en la Ley de Corporaciones de Puerto Rico. Dentro de la categoría de patrono hay leyes que incluyen a los supervisores y gerentes como representantes de la organización.

Los gerentes son empleados exentos (Ver más adelante en la sección donde se discute lo que es un empleado exento) que realizan funciones de administrar la empresa o alguna división de esta. En términos generales el gerente se encarga de asegurarse que la empresa o la división de la organización, que tiene bajo su responsabilidad, cumpla con las metas y los objetivos establecidos.

Legalmente, el término “empleado” se define de diversas maneras según la ley que estemos estudiando.

Parte de las dificultades que tenemos en Puerto Rico es la aplicación dual de la legislación laboral con relación a leyes federales que rigen sobre un mismo tema donde la aplicación de una u otra es la vinculación del empleado y el patrono al concepto “comercio interestatal”.

Podríamos indicar que el término refiere al comercio o circulación de mercancías entre una jurisdicción extranjera y Estados Unidos; entre un estado y otro estado, entre un estado y un territorio de Estados Unidos o la circulación de mercancías entre un punto de un estado y otro punto. Este aspecto lo estudiaremos más adelante en el módulo.

Podríamos indicar que el término refiere al comercio o circulación de mercancías entre una jurisdicción extranjera y Estados Unidos; entre un estado y otro estado, entre un estado y un territorio de Estados Unidos o la circulación de mercancías entre un punto de un estado y otro punto. Este aspecto lo estudiaremos más adelante en el módulo.

Para más información sobre el trabajo y el comercio interestatal visite: https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa_sp/scope/er2.asp

Fuente: Departamento del Trabajo de EE. UU. Para más información sobre el trabajo y el comercio interestatal visite este enlace.

Un examen de distintas leyes, reglamentos o disposiciones contractuales nos dice que no hay propiamente una definición única para el término “empleado”, sino que el mismo tiene variaciones en función de la ley o leyes, reglamentos o disposiciones contractuales a las que hagamos referencia.

La relación de patrono/empleado nace del acuerdo al cual llegan las partes mediante en el cual una de ellas, el empleado, ofrece o vende a la otra parte, el patrono, su fuerza de trabajo. Esta relación de compraventa conlleva como regla general que el patrono/empleado realice un pago monetario.

En la mayoría de los casos, a partir de la fijación de dicho pago monetario, que puede ser por hora, semana, catorcena, quincena o mes, según haya sido pactada, se establece el contrato de empleo el cual conforme a la referida Ley Núm. 4-2017, a su vez, puede ser verbal o por escrito.

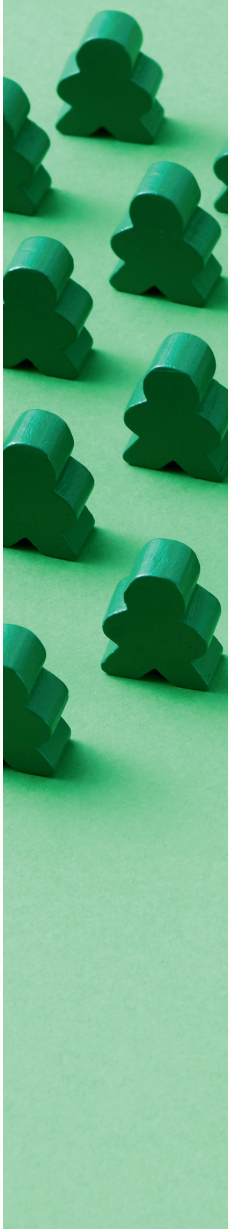
Esta relación obrera/patronal de empleo termina sujeto a:

(a) acuerdo entre las partes;
(b) por las causas consignadas en el contrato de empleo;
(c) por la expiración del término o plazo convenido para la realización de la obra o servicio pactado;
(d) por la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado;
(e) por la muerte o incapacidad del empleado más allá del período de reserva de empleo;
(f) por la jubilación o retiro del empleado;
(g) por un cambio de patrono, salvo que la Ley o un acuerdo disponga lo contrario;
(h) por el despido del empleado; y
(i) por incumplimiento de las normas de conducta.

DEFINICIÓN DE EMPLEADO SEGÚN ALGUNAS LEYES LABORALES DE PUERTO RICO

Legislación	Definición	Enlace
Ley Núm. 379-1948 Ley de Horas y Salarios	Persona remunerada en ocupaciones exceptuando ejecutivos y empleados exentos como organizadores.	https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Trabajo/379-1948.pdf
Ley Núm. 16-1975 Ley de Seguridad y Salud en el Empleo	Todo hombre, mujer [persona] o menor empleado en cualquier sitio por un patrono.	https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Trabajo/16-1975/16-1975.pdf
Ley Núm. 80-1976 Ley Sobre Despidos Injustificados	La protección que brinda la Ley a todos los trabajadores que son despedidos de su trabajo de manera injustificada.	https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Trabajo/80-1976/80-1976.pdf

DISTINCIÓN ENTRE EMPLEADO CONTRATISTA INDEPENDIENTE (LEY NÚM. 4-2017)



Una controversia que ha existido desde el siglo pasado es la clasificación de las personas en el mundo laboral. Dependiendo de varios aspectos una persona puede ser clasificada como empleada, sea a tiempo determinado (cuando se contrata por un periodo específico de tiempo) o indeterminado (cuando se contrata sin establecer un tiempo para que finalice la relación de empleo), o como contratista independiente o prestación de servicios. Para aclarar esta duda, quien primero identificó los aspectos que debían evaluarse para determinar la categoría o rol aplicable, fue la Administración del Seguro Social Federal. Esta agencia del gobierno federal de los EE. UU. determinó que deben de considerarse una serie de aspectos para determinar si la persona es un empleado o es un contratista. La importancia de clasificar bien a las personas se relaciona con en el impacto que esta clasificación tiene sobre la responsabilidad del patrono ante esa persona. Un empleado que disfruta de derechos y/o beneficios que dispone la ley, entre estos, la contribución en parte del pago que hace el patrono para el fondo del seguro social del empleado, y sobre si procede el pago de horas extra, entre otros. A un contratista independiente el patrono solo está obligado a pagarle una compensación por los servicios brindados, sin beneficio alguno adicional.

Por “empleados “ejecutivos”, “administradores” o profesionales”, nos referimos a aquellos que bajo el 29 Code of Federal Regulations 541 (29 CFR 541), se definen como tales, al igual que aquellos definidos por el Reglamento Núm. 13, Quinta Revisión, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, aprobado al amparo de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE VS. EMPLEADO REGULAR (LEY NÚM. 4-2017)

La Ley Núm. 379-1948, es conocida como “Ley de Horas y Salarios”. Define el término “empleado” como toda “persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria con excepción de agentes viajeros, vendedores ambulantes, ejecutivos, administradores, profesionales, oficiales u organizadores de uniones obreras que actúen como tales. Estas personas empleadas en tal capacidad se denominan “‘empleados exentos”’.

En el caso de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Compensación por Despido Injustificado”, empleado es toda persona empleada en el comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo donde trabaje mediante remuneración de alguna clase, contratado por tiempo indeterminado, incluyendo aquellos contratados por tiempo determinado, pero sobre los cuales se ha desarrollado una expectativa de continuidad en la relación de empleo, y que sea despedido de su empleo sin que haya mediado causa justificada. Bajo esta Ley, aquellos que se consideran “empleados exentos” tienen también el derecho como empleados a reclamar compensación por despido injustificado bajo la referida Ley Núm. 80-1976.

¿CÓMO SABER SI UNA PERSONA QUE TRABAJA ES UN CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Según la Ley, se presume que una persona que trabaja es un contratista independiente si cumple con tres o más, de los siguientes criterios:

- **Control sobre el trabajo –** Decide la forma en que se realizan sus tareas sin que el cliente le imponga métodos específicos.
- **Flexibilidad de horarios –** Puede establecer su propio horario y no está sujeto a un horario fijo de la empresa.
- **No exclusividad –** Puede ofrecer sus servicios a varios clientes al mismo tiempo.
- **Capacidad de contratar empleados –** Tiene la libertad de contratar a otros para que trabajen en sus proyectos o en la labor contratada.
- **Inversión propia en el negocio –** Usa sus propios recursos, herramientas y equipos para ofrecer sus servicios.

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL). (s.f.). Hoja informativa #13: Relación de empleo según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) [versión en español]. https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship/espanol

CONTRATISTA INDEPENDIENTE VS. EMPLEADO REGULAR (LEY NÚM. 4-2017)

Los aspectos que tradicional y comúnmente se consideran para esta evaluación y que incluyen jurisprudencia relacionada, son los siguientes:

1. **Grado de control:** Si el patrono controla el horario, el lugar y la forma en que se hará el trabajo, la balanza se inclina más hacia que la relación es una de patrono-empleado. Por su parte, un contratista independiente tiene la libertad de decidir: cuándo, dónde o cómo realizará el trabajo. Obviamente, si fuese necesario que el trabajo se realice en un horario o lugar específico ya sea que no se puede realizar o de una forma en particular, este aspecto por sí solo no lo convierte en empleado. De estar presente otros aspectos, sí pudiera clasificarse como un empleado y no como un contratista independiente.

2. **Forma de pago:** El contratista independiente solo recibe paga por el trabajo que las partes acordaron, el empleado recibe su paga si completa el trabajo o no. Los contratistas no reciben paga si se enferman o están de vacaciones como los empleados que acumulan este tipo de licencias (vacaciones, enfermedad).

3. **Retención de contribuciones:** A los contratistas solo se le retiene el porciento establecido por el Departamento de Hacienda de Puerto Rico y tienen una oportunidad de solicitar al gobierno una dispensa o permiso, para que no se le retenga dicho por ciento o se le retenga un porcentaje menor. En el caso de los empleados, se les retiene para las contribuciones sobre ingreso en Puerto Rico y las retenciones federales, por concepto del seguro social y el medicare.

4. **Facultad de delegar el trabajo:** En términos generales un contratista independiente puede delegar el trabajo para el cual fue contratado en otras personas, sean a su vez, sus empleados o a quienes subcontratan para que realicen el trabajo o parte de este. A menos que sea un contrato de exclusividad con ese contratista.

Ejemplo: se contrata a un artista para que ofrezca un espectáculo, pero ese artista no puede enviar a alguien a cantar por él o ella. Un empleado tiene que hacer el trabajo por sí mismo y no puede delegar en otra persona, a menos que sea un supervisor o gerente donde parte fundamental de su trabajo es delegar y supervisar a otros trabajadores de su área de trabajo en la organización para que se cumpla con lo que ha sido delegado.

5 **Ganancias y riesgo de pérdidas:** Un empleado no participa de las ganancias del negocio, pero tampoco tiene que responder o asumir las pérdidas. El contratista obtiene las ganancias de la labor que realiza y también tiene que asumir o responder por cualquier pérdida.

Ejemplo: Si la labor del contratista no satisface a quien lo contrata a partir de lo que acordaron en el contrato, se le puede negar su pago. Esto no pasa de la misma manera con los empleados, a quienes hay que pagarle su salario por el trabajo realizado, quede bien o mal.

6 **Inversión:** El contratista tiene que adquirir sus herramientas, equipos y materiales necesarios para hacer el trabajo. Sin embargo, cuando un trabajador se considera un empleado es responsabilidad del patrono proveerle lo que necesita para hacer su trabajo.

7 **Continuidad de la relación:** Un contratista brinda su servicio de acuerdo con las necesidades que justifican su contratación. Un empleado espera poder continuar en su empleo, siempre que haya sido contratado a tiempo indeterminado y a su vez cumpla con los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa y para el que fue nombrado.

8 **Negocio propio:** El contratista brinda sus servicios desde su propia empresa o como si fuera una empresa, a distintas empresas o negocios, en cambio el empleado no. Al empleado se le puede prohibir que trabaje en una empresa que sea competencia de su patrono. Por lo cual, su supervivencia económica no depende de una sola persona u organización. En cambio, el empleado depende económicamente de su patrono para subsistir.

Avon vs. Secretario del Trabajo, 105 D.P.R. 803

En el caso Avon vs. Secretario del Trabajo, 105 D.P.R. 803 (1977) (D.P.R. es una colección de los casos resueltos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico y sus siglas obedecen a Decisiones de Puerto Rico) el Tribunal Supremo determinó que para fines relacionado al Desempleo las vendedoras de Avon (que antes de desaparecer la empresa, eran mayormente amas de casa que como contratistas independientes vendían los productos de Avon mostrando los catálogos a amistades y vecinas), tenían derecho a recibir los beneficios del desempleo. El Tribunal fundamentó su opinión en que aun cuando estas trabajaban en su propio horario y hacían sus ventas de forma independiente, sus ventas para Avon era su único ingreso de acuerdo con la cantidad de pago que recibían en comisiones por las ventas que realizaban. Por lo tanto, dependían económicamente de la empresa Avon.

9 **Tareas esenciales relacionadas a las operaciones de la empresa:** Si el trabajo realizado está atado al propósito del negocio y sin esas tareas realizadas por el trabajador, la empresa no podría funcionar, esto sugiere que la persona que lo realiza es un empleado. Si la labor que se realiza consiste en un apoyo sobre el tipo de operaciones o cosas que se hacen (productos o servicios) en la empresa y las operaciones no dependen de ese trabajo, entonces sugiere que se trata de un contratista.

Ejemplo: Una compañía que se dedica a la manufactura contrata los servicios de un contador para que le lleve los libros de contabilidad, ese contador es un contratista independiente. En cambio, si la empresa es una compañía que ofrece servicios de contabilidad a otras empresas, los contadores son empleados ya que sin contadores la empresa de contabilidad no puede operar.

10 **Forma en que se termina la relación:** Un empleado tiene el derecho a renunciar a su empleo cuando lo desee y sin ser penalizado. Pero un contratista independiente está sujeto a los términos y condiciones del contrato que firma, por lo cual, tiene que cumplir con lo que se disponga en el contrato o completar el proyecto que se le encomendó. Del contratista no cumplir con la obligación que surge del contrato puede ser demandado por tal incumplimiento o por la falta de compromiso de completar lo acordado en los términos establecidos.

Ninguno de estos aspectos por sí solo es determinante. Tampoco tienen que todos estar presentes para que una persona sea clasificada como contratista independiente. Los tribunales han indicado que cada caso será evaluado con base en la totalidad de las circunstancias en las que surge la controversia.

Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017

En Puerto Rico la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida mayormente como la Reforma Laboral, consideró algunos de estos aspectos al evaluarse una controversia en cuanto a si una persona es empleada o un contratista independiente. En su Artículo 2.3 la ley dispone que se presume que existe una relación de contratista independiente y no de empleado, siempre y cuando la persona:

(a) posea o haya solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;

(b) radique sus planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;

(c) que la relación se ha establecido mediante contrato escrito;

(d) se le haya requerido por contrato tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y

(e) cumpla con tres (3) o más de los siguientes criterios:

1. Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte de la persona o empresa que contrató los servicios con la finalidad de asegurarse que el contratista cumple con lo solicitado y dentro de las especificaciones requeridas.
2. Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con quien lo contrata sobre la necesidad de completar la labor en un tiempo u horario en particular.
3. No se le requiere trabajar de manera exclusiva para quien lo contrató, a menos que alguna ley prohíba que prestes servicios a más de un contratante o se haya pactado un acuerdo de exclusividad, si es que la exclusividad, es por un tiempo limitado;
4. Tiene libertad para contratar empleados para apoyarle 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)** obtener 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 activa la presunción de la existencia de la relación de contratista independiente, según establece la ley, se van a analizar los criterios antes enumerados que son los criterios comúnmente aceptados. También, se evaluará lo que las partes hayan expresado en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores. Lo anterior, a menos que se disponga otra cosa por alguna ley especial que pueda regular la relación entre las partes.

Conforme a las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, Primera Edición, publicadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 8 de mayo de 2019, quedan fuera de la definición de empleado, "salvo que otra cosa se disponga por una ley especial:

(1) contratistas independientes; (2) relaciones de franquicia; (3) empleados o funcionarios públicos; (4) prestaciones personales obligatorias dentro de una institución penal o correctiva: (5) trabajos voluntarios y gratuitos realizados por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público; y (6) salvo que se demuestre la intención de las partes y la forma en que se mantuvo la relación era una obrero-patronal, los trabajos realizados por parientes inmediatos.

Esta última categoría incluye aquellos familiares que residan con el patrono, así como el cónyuge, sus padres e hijos naturales o adoptivos. Si se demuestra que un pariente inmediato realiza una labor como cualquier empleado, asiste con regularidad y su permanencia en el puesto es indistinguible de la de cualquier otro empleado del taller de trabajo, así como cualquier otro indicativo que demuestre que la intención de las partes era la de establecer una relación obrero-patronal, este se considerará un "empleado" bajo esta disposición."

Sobre este tema, en los casos Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 2011 TSPR 137; SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, 151 DPR 754, 768 (2000); y Fernández v. ATPR, 104 DPR 464(1975) el Tribunal Supremo expresó los requisitos para clasificar adecuadamente a una persona como contratista independiente o como empleado.

Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 2011 TSPR 137;

Hernández-Beltrán v. TOLIC

Fernández v. ATPR

Para realizar el análisis se ha establecido que se debe considerar, lo siguiente:

El análisis debe examinar el grado de control ejercido o realizado, por ser un aspecto determinante. Los demás aspectos por sí solos no indican la naturaleza de la relación, tampoco es necesario que se cumpla con todos los aspectos mencionados, Romero v. Cabrera Roig, 191 DPR 643, 661 (2014).

Romero v. Cabrera Roig

El determinar si una persona es empleada o un contratista independiente es un ejercicio de derecho, a base de las circunstancias existentes en la relación.

Si una persona clasificada como contratista independiente no opera como un negocio propio, está sujeto al control de la empresa, no tiene discreción para contratar sin estar previamente autorizado, la empresa evalúa su desempeño como si fuera un empleado, si ejerce funciones de supervisión sobre el personal de la empresa, si recibe su compensación como si fuera empleado, recibe beneficios como lo serían bonos de productividad, de navidad, reembolsos por sus gastos y realiza su trabajo desde las facilidades de la empresa, dicha relación sugiere ser una de empleo y no una de contratista independiente.

EJERCICIO

CONTRASTE PARA DISTINGUIR EMPLEADOS Y CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

Aspecto	Empleado	Contratista Independiente
Definición	Persona que trabaja bajo la dirección y control de un patrono.	Persona que presta servicios de manera autónoma sin relación de subordinación.
Relación con el patrono	Existe una relación subordinada y continua con el empleador.	**No** existe una relación de subordinación continua con el cliente.
Control sobre el trabajo	El patrono controla cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo.	El contratista decide cómo, cuándo y dónde realizar el trabajo.
Forma de pago	Recibe salario fijo o por hora según contrato o nómina.	Recibe pagos por proyecto, comisión o factura.
Beneficios laborales	Tiene derecho a beneficios como seguro social, vacaciones, licencias y otros beneficios laborales.	**No** tiene derecho a beneficios laborales como empleados regulares.
Retención de impuestos	El patrono retiene impuestos sobre nómina y los remite al gobierno.	Es responsable del pago de sus contribuciones e impuestos individuales.
Derecho a reclamaciones laborales	Puede presentar reclamaciones laborales por despidos injustificados, horas extras y otros derechos protegidos.	No tiene derecho a presentar reclamaciones laborales como las que aplican a un empleado regular. Sin embargo, puede reclamar en el tribunal por incumplimiento de contrato.
Requisitos legales para ser contratista independiente	**No** requiere cumplimiento con los criterios de contratista independiente establecidos en la Ley Núm. 4 de 2017.	Debe cumplir con los requisitos de la Ley Núm. 4 de 2017, incluyendo número patronal, radicación de planillas como negocio propio, contrato escrito, licencias necesarias y otros criterios.

Internal Revenue Service (IRS). (n.d.). Independent contractor (self-employed) or employee? U.S. Department of the Treasury. Recuperado el 9 de marzo de 2025, de https://www.irs.gov/es/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee

Gobierno de Puerto Rico. (2017). Ley Núm. 4 de 2017 – Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

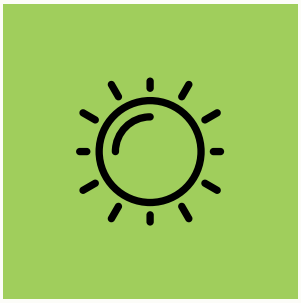
Ayuda Legal Puerto Rico. (n.d.). ¿Empleado o contratista independiente? Recuperado el 9 de marzo de 2025, de https://ayudalegalpr.org/resource/empleada-o-contratista

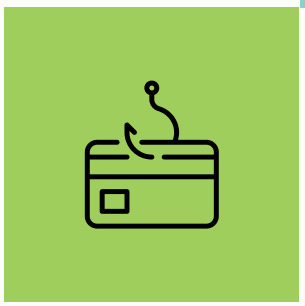
Negociado de Normas del Trabajo de Puerto Rico. (n.d.). Factores para determinar si una persona es contratista independiente. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Recuperado el 9 de marzo de 2025, de https://www.trabajo.pr.gov/docs/Normas_del_Trabajo/Leyes/Factores_Contratista_Independiente.pdf

PRÁCTICA - EJERCICIOS

Contratista independiente

Empleado regular





Contratista independiente

EJERCICIO

Empleado regular

MAESTROS Y CONSEJEROS

EMPLEADO, PATRONO, GERENCIAL

¿CÓMO NACE LA RELACIÓN PATRONO EMPLEADO?

En Puerto Rico la relación de empleo nace cuando un patrono le permite a una persona trabajar en su empresa a cambio de recibir una compensación. No se requiere que las partes firmen un contrato para que surja o se cree la relación empleado/patrono. Donde sí se requiere un contrato es cuando la relación de empleo es por un tiempo determinado. (Empleo a tiempo indeterminado significa que no tiene fecha para la terminación de la relación, o sea, es una relación a largo plazo.) Como ejemplos de contratos de empleo distintos a la relación a tiempo indeterminado: contrato a tiempo determinado (temporal, pero comúnmente conocido como "temporero" o a término), contratista independiente.

Una ley que define la forma de emplear en Puerto Rico es Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico". En su Artículo 16 esta Ley contiene una serie de definiciones, entre las cuales se encuentra la definición de emplear y empleado.

El término "emplear" es definido como "tolerar o permitir que se trabaje". El permitir ocurre cuando de forma intencional se le ofrece a una persona la oportunidad de trabajar. Por el contrario, la palabra tolerar trae consigo la concepción de que se permitió, sin que haya sido de forma intencionalmente. Como ejemplo podemos decir que se permite cuando se hace un ofrecimiento de empleo y tolerar es cuando la persona comienza a rendir labores sin ser invitado a trabajar, pero tampoco es impedido de hacerlo. A la persona continuar trabajando, se convierte en empleado. Esta ley se aprobó en el 1948 cuando los controles en las empresas eran diferentes a los existentes actualmente. En dicha época era fácil entrar a una finca y comenzar a recoger frutos sin que nadie detuviera a la persona. Ese tipo de comportamiento es poco probable hoy día.

Cuando se habla de quiénes están considerados como empleados desde el punto de vista legal, es necesario leer las distintas leyes laborales y de empleo, ya que cada ley tiene su definición de lo que constituye la figura de empleado y quienes quedan fuera de la definición. Debido a esto, cuando una persona reclama la violación de algún derecho, se debe iniciar el análisis evaluando si la ley bajo la cual reclama el derecho, lo cubre. Un ejemplo lo vemos en la definición del término empleado que encontramos en la Ley Núm. 379-1948. Esta Ley define al empleado como "toda que trabaje para un patrono y que reciba compensación por sus servicios". Sin embargo, excluye de su aplicación a una serie de personas a saber:

- administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos han sido definidos mediante reglamentos de Puerto Rico y de EE. UU. (federal)
- agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según se definen esos términos mediante reglamentos
- oficiales u organizadores de uniones obreras cuando estén ejerciendo esas funciones (deberes y responsabilidades)

- chóferes de vehículos de motor públicos y privados que su paga sea a base de comisiones, tarifas o por ruta

- empleados domésticos quienes, no obstante, tendrán derecho exentos del pago por horas extras trabajadas según la ley federal Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act-1938, según enmendada)

- empleados del gobierno de Puerto Rico o federal

- empleados protegidos por un convenio colectivo, donde se han acordado como resultado de la negociacion, sus propios terminos y condiciones de empleo

- otras personas que sean excluidas por alguna ley especial

Para más información sobre el trabajo y el comercio interestatal visite este enlace.

EMPLEADOS A TÉRMINO O TEMPORALES

EMPLEADOS A TÉRMINO O TEMPORALES

La Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992, "Ley para Reglamentar la Contratación de Empleados Temporeros a través de Compañías de Servicios Temporeros" establece que para fines de reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 379-1948, se considera a estas compañías y a los patronos a los cuales se les suple los empleados como "patronos solidarios". Lea la Ley para Reglamentar la Contratación de Empleados Temporeros a través de Compañías de Servicios Temporeros (Ley Núm. 26-1992).

"La CST asume la responsabilidad por: (1) el pago de nómina (salarios); (2) cumplir con las reglamentaciones gubernamentales y descuentos en calidad de patrono (pago del seguro por desempleo, Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera, seguro de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Seguro Social Federal, impuestos de nómina de sus empleados); y (3) el pago de beneficios a los empleados (licencia de vacaciones, enfermedad, maternidad, bono estatutario, entre otros), de conformidad con la ley o de acuerdo entre las partes."

Ley Núm. 26-1992 en https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/26-1992.pdf

López Fantauzzi v. 100% Natural y otros, 2011 TSPR 040

En el caso de López Fantauzzi v. 100% Natural y otros, 2011 TSPR 040, el Tribunal Supremo de P.R. encontró que aun cuando el contrato de empleo de la señora López fue renovado de mes a mes durante seis (6) meses corridos y un mes adicional y tres meses después; de los primeros seis (6) meses seguidos, para un total de siete (7) meses, no se configuró la expectativa de empleo. El Tribunal llegó a esta conclusión debido a que 100% Natural tenía un contrato mensual con el centro comercial donde tenía un espacio para la venta de jugos naturales, entre otros productos. Dicho contrato se firmaba de mes a mes.

Determinó el Tribunal que el patrono, ante la incertidumbre de no saber si el centro comercial le extendería el contrato un mes adicional, no podía contratar a los empleados por periodos de tiempo, mayores a un mes. En el análisis realizado por el Supremo luego de evaluar las circunstancias existentes en la relación laboral a partir de las disposiciones aplicables de la Ley 80; determinó que los contratos temporales firmados entre las partes fueron “bona fide” (de buena fe).

Al analizar estos dos casos vemos como el tribunal le dió importancia a la forma en que operaban los negocios.

Por otro lado, tenemos el caso de Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica, 2011 TSPR 137, en el cual el Tribunal Supremo determinó que el demandante era un empleado a tiempo indeterminado y no un empleado por contrato a tiempo determinado, ni un contratista independiente.

En este caso, a diferencia del caso de López Fantauzzi, no se trataba de una empresa que operaba en un local sujeto a contratos de arrendamiento a corto plazo. Aquí se trataba del Colegio Nuestra Señora del Carmen. En los contratos a término definido firmados por las partes, el Colegio incluía una cláusula en la que establecía que era por el término de un año y que el Colegio se reservaba el derecho de renovarlo o no. En el primer contrato que el demandante firmó se estableció un periodo probatorio (el periodo probatorio solo se firma en los contratos de empleo a tiempo indeterminado), por lo cual, ya desde ese primer contrato la relación apuntaba a una relación de patrono/empleado a tiempo indeterminado.

Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica, 2011 TSPR 137,

El Colegio tenía a todo su personal, maestros u otras ocupaciones, en este tipo de contratos anuales. Luego de un accidente de tránsito sufrido por el demandante, la administración del Colegio le informó que no renovaría su contrato por un año adicional. Esta notificación ocurrió en agosto, antes de iniciar las clases, pero ya el señor Whittenburg había asistido a unas reuniones que se realizan anualmente, al inicio del nuevo año escolar.

Aunque el contrato anual de los empleados cubría el periodo de agosto a junio, el mes de julio los empleados recibían paga, por vacaciones. Otro elemento presente en este caso es que normalmente el personal firmaba los contratos en el mes de noviembre, o sea, tres meses luego de iniciado el año escolar. Al señor Whittenburg demandar por despido injustificado según el texto de la Ley Núm. 80 (citada anteriormente), el Colegio respondió indicando que no le aplicaba dicha ley por este haber sido un empleado contratado por tiempo determinado.

Al evaluar este caso, el TSPR encontró que la relación del demandante realmente había sido una de empleado a tiempo indeterminado. Al así resolverse, se tomó en consideración que la Ley Núm. 80 (supra), por ser una ley que busca ofrecer una ayuda a los empleados despedidos sin justa causa, debe interpretarse a favor de los trabajadores. Por lo que, de existir una duda, se tiende a favorecer a los empleados.

En este caso, el Tribunal tomó en consideración que los deberes y responsabilidades del trabajador demandante, en su rol como maestro, eran necesarias para la continuidad del servicio del colegio y no solamente tareas a realizarse en un tiempo determinado, con el propósito de cubrir una necesidad temporal u ofrecer una clase o un taller de corta duración. (Camacho Arroyo v. E.L.A. 131 D.P.R. 718, (1992). En este caso, antes de que el Colegio decidiera no renovar el contrato al demandante en agosto de 2003, él había trabajado durante los años 2021-2022 v 2022-2003.

Al analizar estos dos (2) casos podemos observar cómo el tribunal le dió importancia a la forma en que operaban los negocios. En el caso de López Fantauzzi se estuvo de acuerdo en que los contratos temporeros, por los contratos de la empresa con su arrendador ser de mes a mes y en el segundo no estuvo de acuerdo en que los contratos eran a tiempo determinado. Esto al considerar que el Colegio operaba de forma continua y la clase de educación física ser una que se ofrece como parte del currículo regular del Colegio. La realidad es que en ambos casos las funciones de los empleados eran necesarias para operar los negocios. Entendemos que, si 100% Natural hubiese operado en un local con un contrato por tiempo prolongado, tal vez la decisión del Tribunal hubiese sido diferente.

Camacho Arroyo v. E.L.A. 131 D.P.R. 718, (1992)

Entre ambos casos existe otra diferencia, en uno la persona solo trabajó seguido por tres meses y en el otro, trabajó por poco más de dos años seguidos. Debemos recordar que para que un contrato a tiempo determinado sea considerado como un contrato legal y de buena fe, es necesario que permita para cubrir una necesidad de corta duración o para realizar un trabajo especial. Si Whittenburg, en el caso del Colegio, hubiese estado sustituyendo a un maestro que estuviera ausente por alguna situación cubierta por alguna licencia o reserva de empleo, su contratación hubiese cumplido con los requisitos de un contrato a tiempo determinado.

EMPLEADOS EXENTOS Y NO EXENTOS

Los empleados se dividen en dos grandes clasificaciones, los empleados exentos y los no-exentos. La diferencia entre estos son las funciones que realizan dentro de la organización. El impacto mayor de ser clasificados de una u otra forma es la aplicación de las leyes laborales. Al personal exento se le excluye de muchas de las leyes que proveen protección y beneficios a los empleados. Ejemplo de leyes que excluyen de su cobertura al personal clasificado como exento son:

- **LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948 – JORNADA DE TRABAJO, PERIODO DE TOMAR ALIMENTOS, PAGO DE HORAS EXTRA**
- **LEY NÚM. 180 DE 28 DE JULIO DE 1998 – SALARIO MÍNIMO, VACACIONES Y ENFERMEDAD**
- **LEY NÚM. 289 DE 9 DE ABRIL DE 1946 – DÍA DE DESCANSO**
- **DECRETOS MANDATORIOS QUE AÚN SE ENCUENTREN VIGENTES**
- **LEY NÚM. 17 DE 17 DE ABRIL DE 1931 – PAGO DE SALARIOS Y SUS DESCUENTOS**
- **FAIR LABOR STANDARD ACT – LEY FEDERAL SOBRE JORNADA DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRA.**
- **CUALQUIERA OTRA LEY QUE LOS EXCLUYA DE SU APLICACIÓN**

Reglamento Núm. 13

El Reglamento Federal para Definir y Delimitar las Excepciones para el Ejecutivo, Administrador, Profesional, Vendedores Fuera del Establecimiento y Empleados de Computadoras (29 CFR Part 541) establecen los criterios que se deben cumplir para que un empleado sea clasificado como exento. Ambos reglamentos son similares en su contenido. Si la posición que ocupa el empleado no cumple con los requisitos indicados, los empleados entonces no serán empleados exentos. Además de evaluar las funciones es necesario que se cumplan con todos los requisitos establecidos por estos reglamentos y no solamente por el salario que devengue el empleado. El nombre del puesto no es suficiente para poder decidir la clasificación del empleado, lo que se debe mirar son las funciones que realiza la persona.

Para estar clasificados como empleados exentos el empleado debe cumplir con los elementos establecidos para ser un ejecutivo, administrador, profesional o empleados de computadoras. Veamos cuales son esos requisitos:

ADMINISTRADOR

Incluye a empleados que su tarea o deberes y responsabilidades principales son realizar trabajo de oficina, que no sea de naturaleza manual, y que esté relacionado directamente con la dirección o las operaciones generales del negocio o de los clientes del patrono/empleador. Su puesto debe permitir que tome sus propias decisiones o juicio independiente sobre asuntos importantes para la organización y que tenga un salario de por lo menos $450.00 semanales, lo cual representa la suma de $23,660.00 al año. Algunos de los puestos que cualifican para ser considerados bajo esta categoría de “Administrador” son: finanzas, gerentes de departamentos, recursos humanos, contabilidad, consultores para clientes de la empresa donde trabajan, asistentes o ayudantes del gerente general o propietario del negocio.

EJECUTIVO

Clasifican como ejecutivos los empleados que trabajan dirigiendo la empresa o de uno de sus departamentos, usualmente supervisan el trabajo de dos o más personas que trabajan a tiempo completo y tienen autoridad para emplear, evaluar, ascender, disciplinar, despedir, entre otras labores relacionadas a la gerencia de recursos humanos. Tambien, se considera si, en su lugar, sus sugerencias se toman en consideración por el patrono/empleador. Su salario no puede ser menor a $455.00 por semana. El hecho de que un empleado ejecutivo, en ocasiones, tenga que realizar trabajo considerado no exento no lo deja fuera de su clasificación, mientras continúe realizando las tareas o deberes y responsabilidades principales del puesto clasificado como un administrador.

Para que se entienda que la persona tiene permiso para comparar y evaluar posibles formas de actuar, o tomar una decisión luego de evaluar varias formas de actuar o decidir (conocido como discreción o juicio independiente) es necesario que tenga permiso para proponer, crear, modificar, interpretar o implementar políticas gerenciales o prácticas operacionales de la organización y pueda tomar decisiones de forma independiente, sin solicitar autorización, siempre dentro de lo permitido en su puesto o según le haya sido delegado.

PROFESIONAL

Es una persona experta o con muchos conocimientos intelectuales o experiencia en lo que estudió o lo que realiza que incluye el constante ejercicio de discreción y juicio independiente al realizar su trabajo. Su conocimiento avanzado lo utiliza para analizar e interpretar hechos o circunstancias en el campo científico o basado en estudios (amplio conocimiento en una o varias materias). Algunos ejemplos son: médicos, abogados, ingenieros, contables, científicos, farmacéuticos, maestros, profesores, entre otros. Dentro de la categoría de profesional también está el "profesional creativo". Este profesional es aquel que como parte de sus funciones principales se encuentra crear, sea en el campo artístico o creativo. Ejemplos del profesional creativo están: los compositores, músicos, autores de libros o artículos, artistas gráficos, pintores, entre otros de similar naturaleza.

Véase leyes en referencia.

Para estar clasificados como empleados exentos el empleado debe cumplir con los elementos establecidos para ser un ejecutivo, administrador, profesional o empleados de computadoras. Veamos cuales son esos requisitos:

EMPLEADOS DE COMPUTADORAS

No son todos los que trabajan en el área de informática. Para entrar en esta categoría de exentos es necesario que se realicen tareas o deberes y responsabilidades como: analistas de sistemas de computadoras, programadores, ingenieros de programas y demás tipos de empleados cuya preparacion académica o adiestramientos sean parecidos; en el campo de las computadoras. El mínimo de salario de estos empleados es de $27. 63 por hora.

AGENTES VIAJEROS Y VENDEDORES AMBULANTES

Estos son los vendedores que como parte principal de sus tareas o deberes y responsabilidades en ventas las realizan fuera de la oficina de la empresa. A estos vendedores no les aplica la compensación mínima de los $455.00 semanales. Esta compensación mínima tampoco le aplica a los educadores (maestros o profesores).

Una diferencia entre el empleado no exento y el exento es la forma en que se les paga. Al empleado no exento se le paga por la cantidad de horas que trabaja. Horas que no trabaja no recibe paga por ellas, pero tienen derecho a recibir paga adicional por trabajo en exceso de la jornada de trabajo regular establecida en Puerto Rico y a disfrutar de un periodo de tomar alimentos, según establecido por la Ley Núm. 379. También tienen derecho a la acumulación de tiempo para el disfrute de una licencia para vacaciones y de días para atender alguna situación de salud/enfermedad, en cumplimiento de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada. Su salario mínimo en Puerto Rico, en la actualidad es de $10.50 la hora.

En el caso del empleado exento, este no recibe paga por tiempo extra de trabajo, no tiene derecho al periodo de tomar alimentos, a la licencia por vacaciones o la de enfermedad. Pero a diferencia del empleado no exento a quien solo se le paga por las horas trabajadas, al empleado exento se le paga un salario fijo mensual y no está sujeto (totalmente) a las horas trabajadas. El empleado exento debe recibir su paga completa sin consideración de los días u horas que trabaje. Si el patrono le hace deducciones al salario del exento por tiempo no trabajado convierte a ese empleado en un empleado no exento. Ausencias por días completos pueden ser cargadas a las licencias que el patrono le conceda al empleado de forma voluntaria.

Para una opinión del Secretario del Trabajo de Puerto Rico sobre la forma en que se le paga a los empleados exentos véase la Opinión del Secretario del Trabajo Núm, 2017-001 A: 17 de octubre de 2017.

En esta Opinión, ofrecida para atender la paga del personal exento, que fue expresada luego del paso del Huracán María en Puerto Rico. Este huracán provocó interrupciones en las operaciones de muchas organizaciones tanto del sector privado como el público. A continuación, un resumen del contenido de la Opinión.

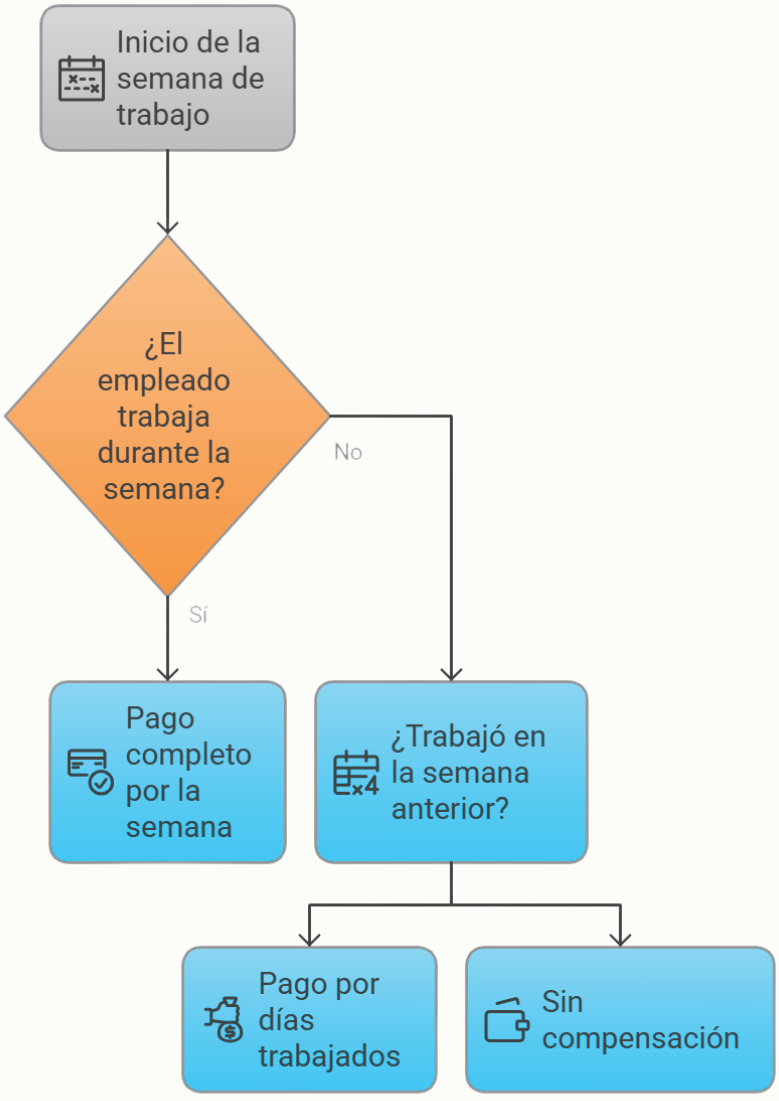
Opinión del secretario Núm. 2017-01 – Pago de salario por horas no trabajas por paso de un huracán

- Los empleados exentos son compensados, en cada periodo de pago semanal, bisemanal o mensual, un sueldo pre acordado el cual no está sujeto a reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo que realice el empleado.
- Como regla general, los empleados exentos tienen que ser remunerados de forma íntegra por cada semana de trabajo en la que se realice alguna tarea y sin importar las horas que trabajen, ya que su contrato de trabajo se basa en un sueldo fijo garantizado.
- Los patronos/empleadores que libre y voluntariamente provean planes de beneficios a empleados exentos pueden acreditar las horas y /o días no trabajados por motivo de una tormenta tropical o huracán al tiempo acumulado de ese tipo de licencia, si no existe un acuerdo diferente (conocido legalmente como “pacto en contrario”) y siempre que al empleado se le pague el mismo sueldo, al que tiene derecho.
- Si el patrono cerró operaciones por motivo del paso de una tormenta tropical o un huracán por menos de una semana de trabajo, entonces no puede sustraer del sueldo de un empleado exento los días que no trabajó por causa del cierre. Aunque en la semana solo se haya trabajado parte de un solo día.
- El patrono/empleador puede pagar la totalidad del salario por la semana en la cual el empleado trabajó de forma parcial y discrecionalmente, cargar las horas o días en los que el empleado "no trabajó" a algún beneficio no requerido por ley, como la licencia de vacaciones. No obstante, el derecho del empleado exento a que se le pague en ese contexto es independiente de si el patrono provee un plan de beneficios al empleado o si el empleado le quedan dias acumulados sin disfrutar de la licencia de vacaciones, para cubrir el periodo de tiempo no trabajado.

- Los patronos no tienen que pagar a los empleados exentos las semanas de trabajo en las que no realicen ninguna tarea.

- Cada semana de trabajo se considera una unidad independiente. Por esa razón, si durante la semana del paso del huracán María el empleado exento trabajó dos días y la semana siguiente no trabajó ningún día, este tiene derecho al pago de su sueldo fijo correspondiente a la semana del paso del huracán, pero como regla general, no tiene que ser compensado por la semana siguiente.

Política de Pago de Empleados Exentos



- Si el empleado exento fue llamado a trabajar y se ausenta o falta durante uno o más días completos debido a razones como, por ejemplo, el mal tiempo, carreteras intransitables, problemas de acceso a combustible o transportación, se considera que faltó por "motivos personales" y se pueden sacar esos días en su totalidad, de su sueldo fijo.

- Si el empleado exento fue convocado a trabajar y se ausenta solo por parte de un día de trabajo por "motivos personales", su patrono no puede hacerle deducciones a su sueldo fijo, pero puede acreditar la ausencia parcial al tiempo de licencia acumulado.

- Según expuesto anteriormente, aun si no tiene tiempo de licencia acumulado, tiene derecho a recibir el pago por el día completo. Es importante tener presente que, según establece el Fair Labor Standards Act, a los empleados exentos no se le pueden hacer deducciones de sueldo por ausencias parciales, es decir, por llegar tarde o irse temprano.

- Si un empleado exento se ausenta por un día y medio por "motivos personales", se le podrá deducir un día completo de su sueldo fijo pero tendrá derecho a recibir el pago completo del día que trabajó parcialmente.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico en varias ocasiones ha establecido que para que un empleado sea considerado como un empleado exento tienen que estar presente todos los criterios dispuestos en los reglamentos, de lo contrario, se considerará como empleado no exento. También, ha dispuesto que dejar fuera a un empleado de los beneficios dispuestos en la ley al ser clasificado como un ejecutivo, administrador o profesional debe surgir de forma “clara y debe interpretarse restrictivamente”. Así fue resuelto en el caso de Malavé Serrano v. Oriental Bank & Trust, 2006 TSPR 063. En este caso el tribunal determinó que la querellante no podía ser considerada como exenta bajo la categoría de “administrador” por no cumplirse con todos los requisitos dispuestos en el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo. El Supremo llegó a esa determinación al evaluar las tareas o deberes y responsabilidades realizados por la trabajadora. Dentro de sus funciones estaba el hacer llamadas y atender clientes en persona, para ofrecer los servicios del banco según sus necesidades, solicitar los documentos necesarios y otras tareas relacionadas a préstamos hipotecarios.

- Durante sus años de empleo el puesto que ocupaba cambió de título en varias ocasiones, pero sus funciones seguían siendo las mismas. El tribunal entendió que las funciones de la querellante no estaban relacionadas con la preparación de normas sobre la dirección o administración del negocio ni con sus operaciones generales. También, señaló que la querellante tenía muy poco margen o permiso, para ejercer juicio propio. A su vez, que el ejercicio de la discreción era aún menor, ya que no tenía autoridad o permiso alguna para hacer excepciones en las normas de cualificación para recibir los servicios solicitados de préstamos para la compra de casas, en caso del cliente necesitar una ayuda para cualificar.

  Otro aspecto de importancia en este tema es que para ser considerado como un profesional exento, no es suficiente tener conocimiento o preparación avanzada, sino que, es requerido que ese conocimiento avanzado sea aplicado frecuentemente en su trabajo. Santiago v. CORCO, 114 DPR 267 (1983).

Reglamento Número 13

¿CÓMO SABER SI UNA PERSONA QUE TRABAJA ES UN ADMINISTRADOR O PERSONAL EXENTO?

Requisitos de Compensación

- Debe recibir un salario fijo y no por hora.
- El salario debe ser igual o superior a $684 semanales ($35,568 anuales) (última revisión 2019).
- No se le paga horas extras, ya que está clasificado como empleado exento.

Deberes Principales

- Su trabajo debe estar relacionado con la administración de la empresa.
- No se enfoca en tareas operacionales o del día a día, sino en procesos estratégicos y administrativos.
- Puede estar involucrado en la toma de decisiones importantes dentro de la organización.

Ejercicio de Discreción e Independencia

- Debe tener la capacidad de tomar decisiones sin supervisión constante.
- Debe ejercer juicio independiente en asuntos de importancia para la empresa.
- Su trabajo no está limitado a seguir instrucciones preestablecidas, sino que debe: evaluar, analizar y tomar decisiones estratégicas [a largo plazo].

EJERCICIO 1 - CASO ROLÓN V. CHARLIE CAR RENTAL DEL PENSAMIENTO

EJERCICIOS

EJERCICIO 2: EMPLEADO A CARGO DE UNA FINCA

EJERCICIOS

EJERCICIO 2: EMPLEADO A CARGO DE UNA FINCA

MAESTROS Y CONSEJEROS

Contraste Periodo Probatorio Ley 4-2017

Aspecto	Basado en las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017
Duración general	Varía según la clasificación del empleado (exento o no exento).
Duración para empleados exentos (Ejecutivos, Administradores, Profesionales)	12 meses.
Duración para empleados no exentos	9 meses.
Posibilidad de reducción	Se permite acordar un período menor entre las partes.
Condiciones aplicables	Aplicable a empleados nuevos bajo contratos por tiempo indefinido.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Tabla que sintetiza y constrasta quiénes están excluidos de la definición de "empleado" según la legislación laboral de Puerto Rico:

Categoría Excluida	Descripción o condiciones
Funcionarios o empleados públicos	Funcionarios electos o designados por elección popular o nombramiento político.
Contratistas independientes	Personas que controlan la manera y medios para realizar su trabajo, sin subordinación directa.
Voluntarios	Personas que prestan servicios de manera voluntaria, sin recibir compensación monetaria.
Internos o aprendices	Estudiantes que realizan prácticas o internados con fines educativos, generalmente sin compensación o con compensación mínima.
Ejecutivos, administradores y profesionales	Personas con funciones ejecutivas, administrativas o profesionales con exclusiones según la ley.
Familiares directos del patrono	Miembros inmediatos de la familia del patrono en contextos laborales específicos.
Vendedores externos	Vendedores que operan fuera del establecimiento, sin supervisión directa del patrono.

Tabla Empleados exentos normativa federal (Fair Labor Standards Act, 29 C.F.R. § 541.100, 2024)

Categoría de Exención	Requisitos según normativa federal
Ejecutivos	Administrar empresa o departamento, supervisar al menos dos empleados, y tener poder contratar y despedir a empleados.
Administrativos	Trabajo no manual relacionado con operaciones generales del negocio, y toma decisiones con criterio propio en asuntos importantes.
Profesionales (aprendidos)	Trabajo mayormente intelectual, con educación especializada, y tienen y aplican su criterio (opinión o decisión) independiente.
Profesionales (creativos)	Tareas creativas o artísticas con originalidad e imaginación en un campo reconocido.
Profesionales de Computación	Funciones principales relacionadas con análisis de sistemas, programación o tareas parecidas con sistemas informáticos (relacionados a computadoras).
Vendedores Externos	Ventas o toma de órdenes fuera del establecimiento del patrono, sin supervisión directa.
Altamente Compensados	Recibe compensación anual más alta establecida por reglamento, y realiza al menos una de las tareas identificadas para las otras exenciones.

TIPOS DE CONTRATO DE EMPLEO

Un contrato es un acuerdo alcanzado por las partes en el cual se plasman los términos y las condiciones de la relación. Como indicado en la sección sobre cómo se inician las relaciones de empleo, la relación de empleo puede iniciar sin la necesidad de que exista un contrato escrito entre las partes. Los contratos son requeridos para establecer una relación distinta al empleo a tiempo indeterminado. En los contratos de empleo se pueden acordar términos y condiciones de empleo que reconozcan más y mejores términos y condiciones de empleo, no se pueden pactar términos menores a los otorgados por ley. Los contratos se convierten en la ley entre las partes y los términos acordados prevalecerán por encima de lo que exprese la ley, siempre que lo acordado no sea ilegal, inmoral o que vaya en contra del orden público.

La Ley Núm. 4-2017, en el caso de contratos de trabajo por tiempo indefinido, como regla general, el empleado está sujeto a períodos de prueba o períodos probatorios (para probar si posee las destrezas y actitudes para quedarse en el puesto). En el caso de los denominados "empleados exentos" (ejecutivos, administradores y profesionales), el período probatorio que dispone la Ley es de 12 meses; en el caso de los demás empleados, el período probatorio dispuesto por Ley es de 9 meses. Nada impide, sin embargo, que entre las partes se pacte, para cada caso, un período probatorio menor.

De acuerdo con el Artículo 2.1 de la Ley Núm. 4-2017, el contrato de empleo es uno "mediante el cual una figura jurídica o natural, llamado "patrono" contrata a una persona natural llamado "empleado" para que preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona". A cambio de tal prestación, el empleado habrá de recibir compensación por los servicios prestados "por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono."

TIPOS DE CONTRATO DE EMPLEO

Un ejemplo de un contrato de empleo que otorgó mayores beneficios a un empleado exento lo vemos en el caso de Freyre Ayala v. Vista Rent To Own, Inc., 2006 TSPR 162. En este caso, aun cuando el señor Freyre era un supervisor y como tal era un empleado exento. Este firmó un contrato de empleo en el que se establecía que su jornada de trabajo semanal sería de 46 horas. Aunque por ser un empleado exento no tenía derecho al cobro de horas extra, el Tribunal Supremo le ordenó al patrono pagar como tiempo extraordinario, las horas trabajadas en exceso a las 46 horas semanales.

Se acostumbra a utilizar los siguientes contratos:

•Contrato de periodo probatorio – provee un tiempo para que el patrono/empleador evalúe cuan bien el empleado realizó su trabajo, para determinar si seguirá brindando sus servicios a la organización y para que pase a convertirse en un empleado regular de la empresa o a tiempo indeterminado. Se ampliará sobre este contrato en la Unidad VI(g)

• Contrato de empleo "temporero" – ver la Unidad I(c)

• Contrato de empleo a término - ver la Unidad I(c)

• Contrato de servicios profesionales o de contratista independiente – ver la Unidad 1(a)

• Acuerdo de no competencia – En este tipo de acuerdo el empleado se compromete a que una vez finalice su relación de empleo con la empresa, no podrá realizar gestiones que representen una competencia con su antiguo patrono. Este tipo de contrato solo puede usarse si las funciones del empleado realmente pueden representar una competencia para la empresa.

Freyre Ayala v. Vista Rent To Own, Inc., 2006 TSPR 162.

TIPOS DE CONTRATO DE EMPLEO

Ejemplo: vendedores, quienes pueden ir a trabajar a otra compañía donde se vendan los mismos productos o similares y le haga acercamientos de ventas a los clientes de la empresa con la que trabajaba. Este tipo de Acuerdo tiene unas limitaciones que tienen que incluirse en el documento, de lo contrario, el Acuerdo pierde su validez. Uno de esos requisitos es que la prohibición de competir no puede ser por más de 12 meses. Otro de los requisitos es que se tiene que limitar a los clientes que el vendedor atendió mientras trabajó en la empresa o la región dentro de Puerto Rico en la cual realizaba sus funciones de vendedor. No se le puede prohibir que sea en todo Puerto Rico.

Acuerdo de confidencialidad – En este acuerdo el empleado se compromete a no dar a conocer información confidencial de la empresa, sus empleados, clientes, entre otra, a personas, dentro o fuera de la empresa, que no tienen motivos algunos para tener esa información. El peligro de que la información confidencial se pase a otras personas no autorizadas es que estos pueden usar la información para hacer daño a la empresa.

Ejemplo: si un empleado que conoce la receta del adobo especial que usa un restaurante para sus carnes y la pasa a otro restaurante, la exclusividad del sabor se pierde. Existen leyes que prohíben la divulgación de información confidencial.

• Convenio colectivo – Ver Unidad III (g)

TIPOS DE CONTRATO DE EMPLEO

Contrato de trabajo por tiempo determinado y un contrato por tiempo indeterminado

Criterio	Contrato por Tiempo Determinado	Contrato por Tiempo Indeterminado
Definición	Contrato que establece una duración específica o hasta la culminación de un proyecto.	Contrato sin una fecha de finalización específica, permaneciendo vigente hasta que una de las partes lo termine.
Duración	Tiene una fecha de inicio y una fecha de finalización preestablecida.	**No** tiene un límite de duración mientras se cumplan las obligaciones contractuales.
Finalización	Finaliza automáticamente al cumplirse la fecha o al completar la tarea acordada.	Continúa vigente hasta que una de las partes lo finalice por una razón válida.
Causas de Terminación	Expiración del contrato, cumplimiento del objetivo laboral, mutuo acuerdo.	Renuncia del trabajador, despido con justa causa, mutuo acuerdo, cierre de empresa.
Expectativa de Continuidad	**No** genera expectativa de continuidad, salvo renovaciones reiteradas.	Se asume estabilidad y continuidad del empleo.
Derechos del Trabajador	Beneficios proporcionales según la duración del contrato, sin estabilidad laboral.	Acceso a beneficios completos y mayor estabilidad laboral.
Ejemplo de Aplicación	Proyectos específicos, empleo temporal, sustituciones.	Empleos regulares en empresas con necesidad de personal permanente.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Exclusiones Ley Núm. 130-1945

Categoría de Exclusión	Descripción
Funcionarios Públicos	Empleados o funcionarios que trabajan para el gobierno y no están cubiertos bajo la Ley Núm. 130-1945: jueces y magistrados del Poder Judicial, legisladores de la Asamblea Legislativa, como senadores y representantes de la Cámara de Representantes de Puerto Rico. Asimismo, los alcaldes y funcionarios municipales de alto rango, entre otros.
Contratistas Independientes	Personas que operan sus propios negocios y **no** mantienen una relación obrero-patronal con una organización específica o únicamente.
Relaciones de Franquicia	Relaciones comerciales establecidas entre franquiciadores y franquiciados, que no se consideran empleados. (brindar ejemplo)
Prestaciones Personales Obligatorias	Trabajo obligatorio dentro de instituciones penales o de corrección que **no** cae dentro de la definición de empleo.
Trabajos Voluntarios	Trabajos realizados de manera gratuita por amistad o benevolencia, especialmente en instituciones de servicio público.
Parientes Inmediatos del Patrono	Familiares cercanos del patrono, como cónyuge (esposo o pareja), hijos o padres, salvo que se demuestre que la relación es obrero-patronal.

Requisitos de una relación laboral entre patrono y empleado

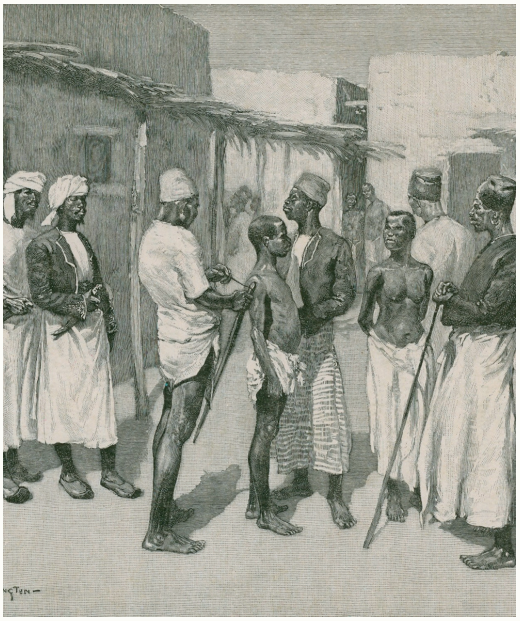
Requisito	Descripción
Contrato de empleo	Debe existir un acuerdo, ya sea verbal o escrito, que establezca la relación de empleo.
Pago de salario o remuneración	El patrono debe compensar (pagar) al empleado por sus servicios según lo establecido en el contrato y las leyes aplicables.
Control y supervisión del trabajo	El patrono tiene la facultad (autoridad) de: dirigir, controlar y supervisar la labor del empleado.
Cumplimiento de normativa laboral	El patrono debe cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017 y otras leyes laborales aplicables.
Seguridad y salud en el trabajo	Se deben garantizar condiciones seguras y saludables en el ambiente de trabajo, conforme a la Ley Núm. 16-1975.
Reserva de empleo	En ciertas circunstancias, como licencias por enfermedad, maternidad o servicio militar, el empleo debe ser reservado.
Derecho a beneficios laborales	El empleado tiene derecho a licencias, seguro social, compensación por despido injustificado y otros beneficios.

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

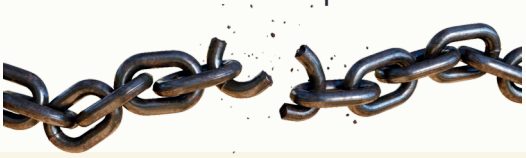
El nacimiento de la relación empleado-patrono en Puerto Rico

La relación empleado-patrono en Puerto Rico tiene sus raíces en los sistemas de trabajo forzoso establecidos durante la colonización española, los cuales evolucionaron hacia formas más reguladas de trabajo libre en el siglo XIX. Durante los primeros años de la colonización, prevalecieron dos sistemas de explotación laboral: la encomienda y la esclavitud. La encomienda, establecida en 1503 mediante una Real Provisión de la reina Isabel, asignaba indígenas a los colonizadores para trabajar en minas, agricultura y construcción. Aunque se les reconocía como personas libres, en la práctica fueron sometidos a un régimen de explotación sin paga ni protección, lo que llevó a su rápida disminución debido a enfermedades, agotamiento y muerte.

Posteriormente, la esclavitud africana se instituyó en 1501, con la autorización del rey Fernando II de Aragón. Los esclavos eran tratados como mercancía, y su trabajo se regulaba mediante leyes y órdenes reales. Aunque se emitieron bandos, como el de 1824, que obligaban a los dueños de esclavos a proporcionar vestuario, alimentación y atención médica, estas normas rara vez se cumplían. La explotación continuó hasta el siglo XIX, cuando la presión internacional y el declive de la trata negrera llevaron a la abolición de la esclavitud en 1873.



Con el fin de la esclavitud, surgió la necesidad de regular el trabajo libre. En 1849, el Gobernador Juan de la Pezuela implementó el Reglamento de Jornaleros, que estableció la libreta de trabajo, un sistema que obligaba a los jornaleros a registrar sus labores y comportamiento. Este régimen, aunque pretendía ser una transición hacia el trabajo libre, perpetuó la explotación y la desigualdad, ya que los jornaleros seguían sometidos a largas jornadas y bajos salarios. La libreta fue abolida en 1873, pero las condiciones de trabajo continuaron siendo precarias.

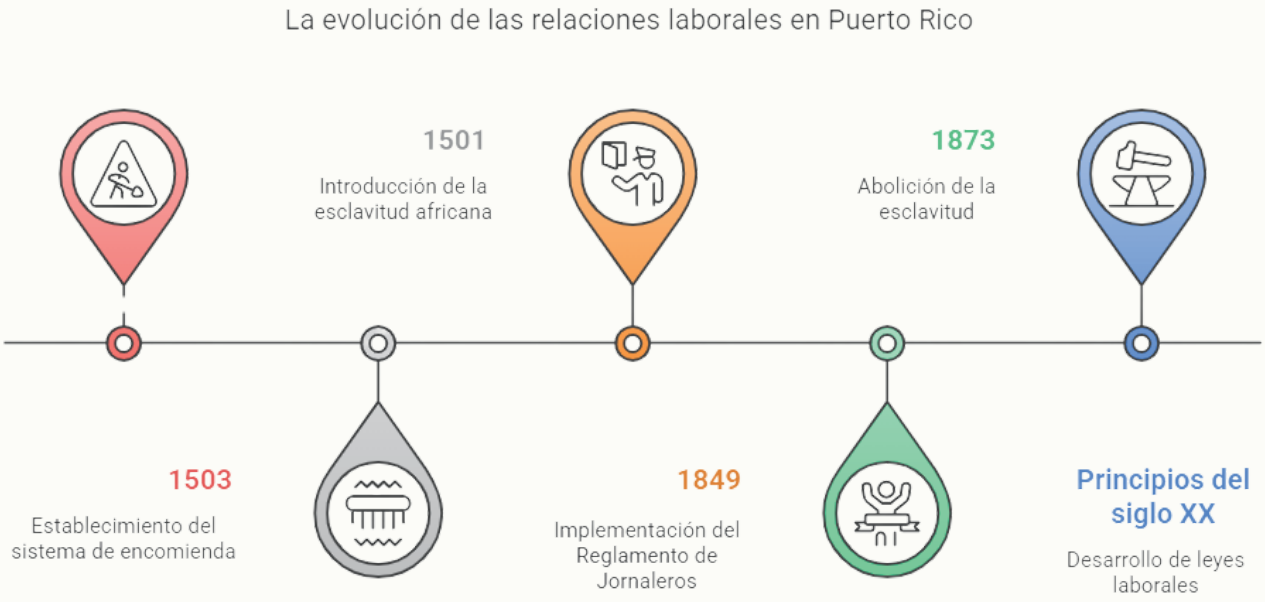


A finales del siglo XIX, los trabajadores comenzaron a organizarse en gremios y sociedades de socorros mutuos para mejorar sus condiciones laborales y de vida. Organizaciones como la Sociedad Protectora de Tipógrafos y el Taller Benéfico de Artesanos brindaban asistencia médica, apoyo económico y oportunidades educativas a sus miembros (García 1990). Sin embargo, la falta de protección estatal y las malas condiciones de salud pública persistieron, lo que llevó a los trabajadores a buscar formas más estructuradas de organización para exigir mejoras laborales.

La relación entre empleado y patrono en Puerto Rico comenzó a definirse con el desarrollo de la industrialización y la modernización de la economía a principios del siglo XX. La creciente necesidad de regular las condiciones laborales llevó al gobierno a formular las primeras leyes que establecieron derechos y deberes tanto para los trabajadores como para los empleadores.

En respuesta a las presiones sociales y económicas, a inicios del siglo XX se promovió un marco legal que protegiera el trabajo y garantizara derechos fundamentales a los trabajadores y trabajadoras.

Estas primeras leyes sentaron las bases para el desarrollo de la legislación laboral moderna en Puerto Rico, permitiendo la formalización de contratos, la regulación de salarios y la promoción de condiciones de trabajo más justas. Con el tiempo, este marco legal evolucionó hacia un sistema más estructurado de negociación colectiva y protección sindical, consolidando la relación empleado-patrono dentro de un contexto de derechos y obligaciones mutuas.



TRASFONDO HISTÓRICO (BREVE)

Si bien la legislación protectora del trabajo se desarrolló en Puerto Rico a partir de comienzos del siglo 20, para interpretar gran parte de las leyes relacionadas a los derechos que ostentan hoy los trabajadores en Puerto Rico es necesario partir del marco histórico en el cual se desarrolló el proceso constitucional de 1951-1952. Mediante la Ley Núm. 600 de 1950, Cap. 446, 64 Stat. 314, el Congreso de Estados Unidos autorizó que los electores en Puerto Rico se expresaran a favor o en contra de un proceso constitucional que llevara a la redacción y aprobación de una Constitución para reglamentar los asuntos internos del país en aquellas áreas delegadas por el Congreso de Estados Unidos.

Ley Núm. 600 de 1950, Cap. 446, 64 Stat. 314

La medida exigía que la Constitución a ser aprobada debía contener una Carta de Derechos, establecer un gobierno republicano con separación de poderes y que el resultado del proceso y su texto fuera, antes entrar en vigor, a la consideración del presidente y del Congreso de EE. UU., para su ratificación o realización de modificaciones a la misma.

La convención constitucional constituyó varias comisiones una de las cuales fue la Comisión de Carta de Derechos. En el seno de esta Comisión se promovió, discutió y debatió a instancias de varios delegados del Partido Socialista y algunos del Partido Popular Democrático que habían estado vinculados al movimiento obrero, la inclusión de ciertos derechos asociados a los intereses de la clase trabajadora. Entre estos derechos finalmente se incluyeron:

01 Inviolabilidad de la dignidad del ser humano;

02 La prohibición del discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, ideas políticas y religiosas;

03 la prohibición de restricciones a la libertad de prensa y palabra;

04 el derecho del pueblo a reunirse en asamblea pacífica y peticionar al gobierno la reparación de agravios;

05 el derecho de asociación;

06 el derecho a la vida, la libertad y el disfrute de la propiedad;

07 prohibición de la esclavitud y de la servidumbre involuntaria;

08 la protección contra el empleo de menores de catorce años en labores perjudiciales a su saludo moral;

09 el derecho del trabajador de escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella;

10 el derecho a igual paga por igual trabajo;

11 el derecho a un salario mínimo;

12 el derecho a protección contra riesgos para su salud e integridad;

13 el derecho a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y a que todo trabajo realizado en exceso de ocho horas diarias se pague a no menos de tiempo y medio de la paga regular;

14 el derecho de los trabajadores del sector privado y aquellos de las corporaciones e instrumentalidades públicas a la negociación colectiva;

15 el derecho de estos trabajadores antes mencionados a la huelga, el piquete y al desarrollo de acciones concertadas legítimas.

UNIDAD II DERECHOS CONSTITUCIONALES Y TRABAJO

Descripción:

Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas sobre derechos reconocidos en la Constitución de Puerto Rico. Estos a su vez, implican deberes y responsabilidades de los actores en las relaciones laborales y obrero patronales (patrono, empleado y sindicato) reconocidos e involucrados en la organización para la cual trabajan o prestan sus servicios.

Objetivos generales:

Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Describir los derechos reconocidos en la Constitución de Puerto Rico.
2. Hacer lista de los deberes y responsabilidades del patrono, los empleados y del sindicato.
3. Participar de las actividades, ejercicios y pruebas de las lecciones que configuran la Unidad II.
4. Comprometerse en actuar en cumplimiento con disposiciones constitucionales en el ámbito de trabajo.

ARTÍCULO II, SECCIÓN 16

Esta sección de nuestra Constitución le reconoce a los trabajadores los siguientes derechos, a:

Foto por Joaquín López, Pixabay

- Escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella.
- Recibir igual paga por igual trabajo.
- Un salario mínimo razonable
- Protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo y de exceder, a recibir paga adicional no menor de vez y media del salario regular del empleado.
- Una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo y de exceder, a recibir paga adicional no menor de vez y media del salario regular del empleado.

En este enlace puedes leer la Constitución de Puerto Rico: Fuente: Biblioteca Virtual de la Oficina de Gerencia y Presupuesto de Puerto Rico.

ARTÍCULO II, SECCIÓN 17

En esta Sección 17, se le reconoce a los empleados que trabajan en empresas, negocios y patronos del sector privado y en agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionan como empresa o negocios privados, los siguientes derechos, a:

- organizarse
- negociar colectivamente con sus patronos por medio de un representante elegido por los empleados para procurar su bienestar.

Aunque claramente, la Constitución excluye a empleados que no pueden sindicarse, deja fuera a los empleados que trabajan en las agencias del gobierno central que no producen ingresos por sí solos y dependen de los fondos que le son asignados en el presupuesto del gobierno. Si podemos ver en la "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico", Ley Núm. 130 de 8 de Mayo de 1945, según enmendada, en su sección de definiciones que en el término "empleado" excluye o deja fuera de la protección de la ley, a personas que trabajan en el servicio doméstico en el hogar de familias, también excluye a personas que se encuentren trabajando para sus padres o cónyuge (esposo/a). Tampoco incluye a ejecutivos, supervisores y quienes tienen la responsabilidad de actuar a favor de los intereses del patrono/empleador. (Art. 2(3) de la Ley). Los supervisores y ejecutivos, en las leyes laborales, y en la Ley 130 (supra) no son una excepción, se encuentran dentro de la definición de "patrono". (Art. 2(2)). Los ejecutivos y supervisores son los representantes del patrono y por eso no pueden pertenecer a un sindicato.

Puede ver la Ley Núm. 130 de 8 de Mayo de 1945, según enmendada en este enlace.

ARTÍCULO II, SECCIÓN 17

Por razones obvias, otros empleados gubernamentales que no pueden sindicarse son los integrantes de las fuerzas de seguridad pública, como lo son los policías y miembros de la Guardia Nacional de Puerto Rico. (Art. 4.2(b)(10) de la Ley 45-1998)

Las limitaciones establecidas por la Ley Núm. 45-1998, incluyen que:

- No pueden realizar huelgas (Sección 7.1) – Los empleados que en contra de la prohibición participen de una huelga pueden ser destituido de sus puestos de trabajo. Esta prohibición se dirige a que no se paralicen los servicios al pueblo.

- El gobierno no puede realizar cierres forzosos (Sección 7.2) para forzar a la unión a llegar a un acuerdo o para presionar a los empleados que pertenecen a un sindicato. Esta es otra protección a los servicios que el pueblo tiene que recibir.

- Un mismo sindicato no puede representar a más de un 35% de los empleados que pueden sindicarse en el gobierno. (Sección 7.3) Esta prohibición busca evitar que la mayoría o todos los trabajadores estén representados por el mismo sindicato.

- Los empleados a cargo de la seguridad pública (Sección 7.4) incluyendo los empleados de la Defensa Civil, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y los empleados civiles de la Policía, no pueden unirse a sindicatos que representen empleados a empleados en el sector privado. Esta prohibición obedece al conflicto de interés que pueda crearse entre el sindicato y los dos sectores mencionados.

- No se pueden negociar sobre asuntos económicos que puedan más allá de los recursos disponibles en el gobierno y asignados cada agencia. (Sección 7.5) Esto para evitar que el gobierno incurra en compromisos económicos por encima de lo presupuestado y de los fondos disponibles.

Enlace con Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 45-1998

ARTÍCULO II, SECCIÓN 17

- El gobierno no puede realizar cierres forzosos (Sección 7.2) para forzar a la unión a llegar a un acuerdo o para presionar a los empleados que pertenecen a un sindicato. Esta es otra protección a los servicios que el pueblo tiene que recibir.

- Un mismo sindicato no puede representar a más de un 35% de los empleados que pueden sindicalizarse en el gobierno. (Sección 7.3) Esta prohibición busca evitar que la mayoría o todos los trabajadores estén representados por el mismo sindicato.

- Los empleados a cargo de la seguridad pública (Sección 7.4) incluyendo los empleados de la Defensa Civil, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y los empleados civiles de la Policía, no pueden unirse a sindicatos que representen empleados a empleados en el sector privado. Esta prohibición obedece al conflicto de interés que pueda crearse entre el sindicato y los dos sectores mencionados.

- No se pueden negociar sobre asuntos económicos que puedan más allá de los recursos disponibles en el gobierno y asignados cada agencia. (Sección 7.5) Esto para evitar que el gobierno incurra en compromisos económicos por encima de lo presupuestado y de los fondos disponibles.

- Los acuerdos que se lleguen entre el patrono y el sindicato no pueden concederse de forma retroactiva (se refiere a un periodo previo a la fecha del acuerdo), solo será válido o legítimo si se concede en la fecha en que se acordó en la negociación, las nuevas condiciones no pueden entrar en vigor en fechas previas a la fecha en que se completó la negociación. (Sección 7.6) El permitir que se conceda lo acordado de forma retroactiva tendría el efecto de afectar el presupuesto del gobierno con aspectos y obligaciones que no fueron consideradas previo a la negociación y a alcanzarse el acuerdo.

- Los convenios colectivos no pueden pactarse por más de tres años. (Sección 7.7).

ARTÍCULO II, SECCIÓN 18

La Sección 18 le reconoce a los trabajadores con derecho a organizarse y elegir a un representante, los derechos que a continuación se mencionan:

- a la huelga
- a establecer piquetes
- llevar a cabo otras actividades legales acordadas.

UTIER V. AEE, 99 TSPR 155

Intimidad

La Sección 8 de nuestra Constitución le reconoce a todo ciudadano su derecho a tener y conservar, entre otros derechos, a tener vida privada.

Igualmente, en UTIER v. AEE, 99 TSPR 155, el Tribunal Supremo se expresó en torno a si la cláusula de prohibición de interceptación de la comunicación telefónica contenida en nuestra Constitución es parte esencial y una manifestación específica del derecho de intimidad del empleado en circunstancias bajo las cuales, las llamadas hechas al teléfono de un centro de servicio al cliente pueden ser escuchadas por un supervisor bajo la premisa de velar por la calidad del servicio brindado por el empleado a un cliente. Indica el Tribunal que se trataba de una prohibición más fuerte que la de hacer registros irrazonables. La disposición constitucional tiene como propósito central proteger la secretividad de las conversaciones telefónicas. Señala, sin embargo, que como derecho es renunciable. Pero la renuncia tiene que ser evidente, específica e inequívoca, clara y voluntaria y con pleno conocimiento.

El Tribunal Supremo al referirse al derecho a la intimidad y a la protección de la dignidad del ser humano ha señalado que dicho derecho opera *ex propio vigore*. En consecuencia, las protecciones a tal derecho son oponibles a las personas privadas. Para que haya una expectativa razonable de intimidad que active el derecho deben concurrir dos elementos:

> (a) quien lo reclame tenga una expectativa real de que su intimidad se respete;
>
> (b) que la sociedad esté dispuesta a reconocer esa expectativa como legítima o razonable.

Al empleado, sea público o privado, le cobija una expectativa razonable de intimidad en su lugar de trabajo. Por lo tanto, debe haber un balance adecuado entre el derecho del empleado a su intimidad y el del patrono a la protección, seguridad y disfrute de la propiedad.

Puedes visitar este enlace para conocer más sobre el derecho a la intimidad en la era digital.
Gummà Benito, Análisis del Derecho a la Intimidad en Puerto Rico a la Luz del Derecho al Olvido Digital: ¿Realidad o Ficción?, 89 Rev. Jur. UPR 607 (2020).

Indulac v. Central General de Trabajadores, 2021 TSPR 078

Los hechos de este caso le dieron la oportunidad al Tribunal Supremo de Puerto Rico de evaluar del derecho a la intimidad dentro del área de trabajo. Este caso también llevó al Tribunal a evaluar si se justifica el despido de un empleado por violar el derecho a la intimidad de una compañera de trabajo. En este caso la empresa despidió a un empleado contra el cual una compañera presentó una queja por este haber violado su privacidad, entre otras alegaciones que no serán discutidas en este momento. La unión Central General de Trabajadores llevó el caso del despido ante la consideración de un árbitro, alegando que el despido del empleado no estaba justificado bajo la Ley Núm. 80-1976. En su querella la empleada indicó que encontró en su oficina una cámara oculta y al cuestionar al compañero, éste le confesó que había puesto la cámara para hacerle una broma.

Luego le indicó que colocó la cámara para verificar si eran ciertos los rumores de que ella tenía una relación sentimental con otro compañero de trabajo. La empleada, en su queja contra el empleado que colocó la cámara indicó que su intimidad había sido violentada al colocarse una cámara oculta en su espacio de oficina. El árbitro determinó que el despido de ese empleado había sido injustificado. Indulac acudió ante el Tribunal de Primera Instancia (TPI) y solicitó que se dejara sin efecto la decisión del árbitro por dicha decisión estar en contra del estado de derecho vigente. EL TPI mantuvo la decisión del árbitro. (Las decisiones de un árbitro se conocen como “laudo de arbitraje”.)

Indulac v. Central General de Trabajadores, 2021 TSPR 078

El Tribunal Supremo, hablando sobre el derecho a la intimidad, indicó que este es un derecho constitucional que "le impone a toda persona el deber de no meterse en la vida privada o familiar de los demás seres humanos". O sea, en palabras comunes, a que los demás respeten y no estén pendientes a la vida de los demás. La violación al derecho a la intimidad es evaluada por los tribunales de cada caso analizando cuándo y dónde ocurrió el alegado acto en violación a la intimidad hacia una persona. Lo más importante es determinar si en el lugar donde ocurre, la persona afectada tiene o no una expectativa razonable de privacidad. Es importante entender que no se puede tener una expectativa de privacidad en todo lugar. Por ejemplo, caminando en la calle, no existe esa expectativa, pero dentro de la casa, sí.

El Tribunal ha expresado en varias ocasiones que los patronos tienen que respetar el derecho a la intimidad de sus empleados. El primero de esos casos, Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35, 43 (1986) se determinó que el uso de una prueba de polígrafo (un detector de mentiras) realizado a un empleado en una investigación que estaba llevando a cabo el patrono violaba el derecho a la privacidad de los empleados, porque se entromete en sus pensamientos y el empleado no puede evitar esa intromisión. En otro de los casos, Vega y otros v. Telefónica, 156 DPR 584 (2002), aunque el Tribunal Supremo reconoció la importancia para el patrono de colocar cámaras de seguridad para proteger su propiedad, no se permitió que las grabaciones captaran sonidos ya que se podían recoger las conversaciones de los empleados y eso sí, violaba su derecho a la intimidad.

Regresando al caso de Indulac, el Supremo sostuvo que los empleados tienen una expectativa de privacidad en el centro de trabajo, ya que ahí pasan la mayoría de su tiempo, especialmente si le ha sido asignado un espacio privado de oficina.

Arroyo v. Rattan Specialties

Vega y otros v. Telefónica

Ante lo anterior, el Tribunal Supremo concluyó que el empleado que colocó la cámara de seguridad en la oficina de su compañera de trabajo le violó su derecho a la intimad, por lo cual, esa violación a un derecho constitucional es justa causa para el despido, aun cuando, fuera la primera falta u ofensa del empleado que fue despedido.

La jurisprudencia sobre la protección al derecho a la privacidad de los empleados, antes del caso de Indulac, resolvió situaciones donde era el patrono el que era señalado por violar este derecho constitucional. Pero este caso de Indulac se da un evento entre dos empleados. El patrono actuó de inmediato al conocer sobre la situación y tomó la decisión de despedir al empleado que le violentó ese derecho a su compañera de trabajo. De este caso podemos aprender que el derecho a la intimidad, aunque no es total o absoluto, y puede ceder ante el derecho a la propiedad privada, como lo determinó el Supremo en el caso de Vega v. Telefónica, supra, (supra significa que ya el caso, la ley u otro escrito, fue citado antes) es de importancia y debe ser respetado. En este caso de Indulac, entendemos que si la oficina de la perjudicada hubiese sido en un espacio abierto donde hubiese habido más empleados o clientes, la empleada no hubiese tenido una expectativa a la privacidad como se le adjudicó por tener un espacio de oficina privado.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Forma de protestas legítimas **no** ilegales

Tipo de Protesta	Definición	Base Legal
Huelga	Interrupción o paralización de labores por parte de los empleados en un período de tiempo determinado.	Artículo II, Sección 18 de la Constitución de Puerto Rico; Ley 130-1945.
Brazos Caídos	Acción concertada donde los empleados reducen el ritmo de producción o la prestación de servicios sin detener completamente el trabajo.	Ley Núm. 45-1998 (Sindicación de Empleados Públicos).
Piquete	Manifestación pública, generalmente frente al lugar de trabajo, para llamar la atención sobre una causa laboral.	Protegido bajo derechos de libre expresión y reunión pacífica.
Boicot	Acción concertada para evitar el consumo de productos o servicios de una empresa en protesta por sus prácticas laborales.	Reconocido en tácticas sindicales como medida de presión económica.
Protesta Pública	Reuniones, marchas o actividades organizadas para manifestar descontento sobre condiciones de trabajo o decisiones empresariales.	Protegido bajo la libertad de expresión y derechos de asociación.

ANEJO CASO

Indulac v. Central General de Trabajadores, 2021 TSPR 078

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DERECHO A LA INTIMIDAD

Para que haya una expectativa razonable de intimidad que active el derecho deben concurrir dos elementos:

1 Requisitos del Derecho a la Intimidad

La persona debe tener una expectativa auténtica de que su intimidad será respetada.

2 Reconocimiento social

La sociedad debe estar dispuesta a reconocer esa expectativa como legítima o razonable.

3 Entornos públicos y privados

El empleado, ya sea en el sector público o privado, tiene derecho a una expectativa razonable de intimidad en su espacio de trabajo.

4 Equilibrio entre derechos

Debe mantenerse un equilibrio entre:

- El derecho del empleado a la intimidad
- El derecho del patrono a proteger la seguridad, propiedad y las operaciones de su empresa

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

Derechos Constitucionales y trabajo

A lo largo de la historia, los derechos constitucionales han evolucionado para garantizar la protección de los trabajadores y regular las relaciones laborales. Desde las primeras sociedades organizadas, las condiciones de trabajo han sido un tema de debate y conflicto. Con la Revolución Industrial en el siglo XIX, surgió la necesidad de establecer normas que protegieran a los trabajadores de la explotación. En muchos países, incluyendo Puerto Rico, estas luchas llevaron a la formulación de marcos legales que eventualmente fueron incorporados a sus respectivas constituciones.

En Puerto Rico, el derecho laboral se desarrolló en un contexto de dominación colonial que impuso normas externas sin considerar las condiciones sociales de la población trabajadora. Durante el período colonial español, los trabajadores carecían de protección legal, y su bienestar dependía en gran medida de acuerdos informales con sus empleadores. En 1849, el gobernador Juan de la Pezuela implementó el Reglamento de Jornaleros, que obligaba a los trabajadores a portar una libreta de trabajo donde se registraban sus labores y conducta. Aunque este sistema pretendía ser una transición hacia el trabajo libre, perpetuó la explotación laboral. La libreta fue abolida en 1873 con la abolición de la esclavitud, pero las condiciones laborales continuaron siendo precarias. A principios del siglo XX, Puerto Rico comenzó a experimentar cambios significativos en su estructura laboral debido a la intervención de líderes obreros y la influencia de políticas del gobierno federal de los Estados Unidos.

Samuel Gompers, líder de la American Federation of Labor (AFL), influyó en la aprobación de la primera ley de relaciones obrero-patronales de la isla. Esta ley, firmada por el gobernador William Hunt el 15 de abril de 1902, otorgó a los trabajadores el derecho a organizarse y formar sindicatos para negociar mejores condiciones laborales. También legalizó las organizaciones sindicales como mecanismos legítimos para la defensa de los derechos de los trabajadores.

Desde entonces, los trabajadores puertorriqueños comenzaron a organizarse sindicalmente para obtener una mejor posición negociadora con sus empleadores. Las principales demandas de los trabajadores se enfocaron en la reducción de la jornada laboral a ocho horas, el aumento de salarios, la regulación del trabajo infantil y femenino, y la compensación en casos de enfermedad, lesiones o vejez. A nivel internacional, la lucha por la jornada de ocho horas fue una de las mayores victorias del movimiento obrero en el siglo XIX, pues no solo redujo las largas jornadas de trabajo, sino que estableció un balance entre el trabajo, el descanso y la recreación, elementos fundamentales para la salud y el bienestar de los trabajadores.

2.6

En 1917, la Ley Jones otorgó la ciudadanía estadounidense a los puertorriqueños. Sin embargo, esta ley no garantizaba plenamente los derechos laborales, lo que llevó a continuas luchas sindicales y la necesidad de establecer un marco legal más sólido para la protección de los trabajadores. Durante la década de 1930, el Partido Socialista, que representaba a los trabajadores, tuvo un papel protagónico en la lucha por mejores condiciones laborales y mayor participación política de la clase obrera. Este partido defendió el derecho al trabajo y a la propiedad privada, promoviendo una estructura económica más equitativa y la inclusión de derechos laborales en futuras legislaciones.

El desarrollo del Estado Libre Asociado (ELA) en 1952 representó un avance importante en la autonomía de Puerto Rico y en la protección de los trabajadores. Como parte de este proceso, la nueva Constitución incorporó una Carta de Derechos, estableciendo protecciones fundamentales para los trabajadores. En la Sección 16 del Artículo II, se reconocieron derechos esenciales como la protección contra riesgos en el empleo, la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

El proceso constituyente en Puerto Rico estuvo marcado por tensiones políticas y luchas ideológicas. Durante la Convención Constituyente de 1951-1952, diferentes partidos políticos presentaron visiones diversas sobre la autonomía de la isla y el alcance de las protecciones laborales. El Partido Socialista, por ejemplo, defendió la necesidad de incluir derechos económicos y sociales en la Constitución. Sin embargo, algunas de estas disposiciones fueron eliminadas tras la revisión del Congreso de los Estados Unidos antes de aprobar la Constitución del ELA en 1952.

A pesar de estas limitaciones, la aprobación de la Constitución representó un avance significativo en la institucionalización de los derechos laborales en Puerto Rico. No obstante, con el paso de los años, las protecciones laborales han sido objeto de reformas que han modificado su alcance y aplicación. En 1975, la Ley Núm. 16 reforzó la protección de la seguridad y salud ocupacional en la isla, garantizando que los trabajadores tuvieran un ambiente de trabajo seguro.

Comprender la historia de los derechos constitucionales en el ámbito laboral permite analizar cómo las luchas del pasado han dado forma a las condiciones de trabajo actuales. El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico ha sido el resultado de una larga historia de conflictos, negociaciones y avances en la protección de los trabajadores. A medida que el mundo del trabajo sigue evolucionando con la tecnología y la globalización, el conocimiento de estos derechos es esencial para que las nuevas generaciones de trabajadores puedan defenderlos y adaptarse a los cambios del mercado laboral.

UNIDAD III: ORGANIZACIÓN SINDICAL, PROCESOS Y FOROS OBRERO PATRONALES

Descripción:

Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas sobre procesos y foros jurisdiccionales en torno a la organización, las estructuras y los procesos sindicales. Estos aspectos guardan relación con procesos y prácticas, tales como: elecciones, selección de representantes y delegados, definir las unidades apropiadas, lineamientos para la negociación colectiva, prácticas ilícitas de las partes, desafiliación y desafiliación de trabajadores sindicados. A su vez, se identifican los diversos foros que aplican a cada organización o sector entre lo público y lo privado y el marco estatal y/o federal aplicable.

Objetivos generales:

Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Explicar los foros que aplican a trabajadores organizados.
2. Hacer lista de una muestra de: prácticas ilícitas, pasos para la afiliación, selección de representantes, entre otros.
3. Analizar la relevancia de la negociación colectiva para la representación de los trabajadores y la búsqueda de mejores condiciones y términos de empleo.
4. Participar de las actividades, ejercicios y pruebas de las lecciones que configuran la Unidad III.
5. Señalar ventajas y desventajas para los trabajadores de pertenecer a un sindicato o de no poder integrarse a un sindicato con base en su tipo de puesto y organización para la que labora.

UNIONES OBRERAS (SINDICATOS)

La Sección 6 del Artículo II de nuestra Constitución le reconoce a las personas a "asociarse y organizarse libremente para cualquier fin lícito, salvo en organizaciones militares o cuasi militares". Ese derecho a organizarse no es exclusivo para los empleados, pero sí abrió las puertas para que los trabajadores pudieran escoger una organización que los representara. Previo a que un grupo de empleados pueda negociar términos y condiciones de empleo con el patrono, es necesario que se organicen entre sí.

Es una organización formada por los empleados o una organización obrera ya existente. La organización que seleccionen se convierte en la representante exclusiva de los trabajadores. El término representante exclusiva significa que el sindicato seleccionado por los trabajadores es la única que puede negociar y abogar por los empleados que pertenecen a la unidad apropiada (se discute lo que es una unidad apropiada en la próxima sección). Veamos la definición de organización obrera en las tres leyes aplicables a Puerto Rico.

Ley Nacional de Relaciones del Trabajo – Artículo 2(5) (1947)

National Labor Relations Act | National Labor Relations Board
(5) Organización de cualquier tipo, agencia, comité, o plan, en la cual los empleados participan, la cual existe con el propósito, en parte o en su totalidad, para manejar las preocupaciones, las quejas, términos y condiciones de empleo con el patrono de los empleados.

Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico - Art. 2(10)
Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada

Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.(10) "Es una organización de cualquier clase o cualquier agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de empleados actuando concertadamente o plan en el cual participen los empleados y que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a quejas y agravios, disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y/o condiciones de empleo."

Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico – Art. 3(v) Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada

(v) "Una organización de empleados de cualquier agencia que actúe con el fin de representación exclusiva para la negociación colectiva en lo referente a quejas y agravios, salarios, beneficios marginales, tipos de paga, horas de trabajo, o cualesquiera otras condiciones y términos de trabajo de los empleados."

Al leer la definición de organización obrera incluida en cada una de estas tres leyes podemos ver que son similares, por lo cual, una organización obrera existe, por selección de los empleados, para que los representen frente a sus patronos. Esto con el propósito de velar por sus mejores términos y condiciones de empleo y proveerles defensa ante controversias obrero-patronales que surjan entre empleados y sus patronos. Los integrantes de un sindicato pagan una cuota para que éste lleve a cabo las actividades necesarias para representarles y ofrecerles servicios diversos a sus miembros o afiliados.

En términos generales los trabajadores, de forma voluntaria, autorizan al patrono a descontarle de su salario la cantidad correspondiente a la cuota y enviarla al sindicato. Estos descuentos se conocen como descuentos de nómina.

En Puerto Rico tenemos la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, la cual regula los descuentos que un patrono puede hacer al salario de los empleados no exentos. La ley contiene una lista de los descuentos que se pueden hacer. Como requisito la Ley requiere que tal descuento haya sido negociado y conste en el convenio colectivo firmado entre la unión y el patrono y que la organización sindical no incurra en prácticas contrarias a la ley y a las normas que surgen del convenio colectivo acordado y vigente. (Sección 5.d) Al establecerse en la Ley Núm. 17 (supra), el descuento de nómina para el pago de un sindicato es parte del interés del Estado de fomentar la sindicación de los trabajadores y la existencia de las organizaciones obreras. Si los pagos a los sindicatos dependieran de que el trabajador lleve o envíe el pago a las oficinas mensualmente, para el sindicato sería muy difícil mantener su estabilidad financiera y correría el riesgo de quedarse sin los fondos necesarios para operar.

Una organización sindical, interesada en representar a los empleados, previo a que inicien los procesos dirigidos a certificarse como el representante exclusivo, tiene que demostrarle a la correspondiente junta (foro correspondiente), dependiendo de la ley que le aplique, que cuenta con un grupo de empleados interesados en sindicarse que ocupen puestos en la unidad apropiada propuesta. (El tema de la unidad apropiada será atendido en la próxima sección.)

Acceso a la ley 17-1931

¿QUÉ HACER SI EXISTE, SE ESTANCA O PAUSAN LAS NEGOCIACIONES?

Aplicable con base en la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (Ley Núm. 45-1998)

Cuando se detienen los procesos de negociación o surge un estancamiento entre las partes se deben seguir los siguientes pasos:

- Notificación al foro aplicable a esta ley que es la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) del estancamiento o pausa.
- Designar a un conciliador. Contará con 30 días para buscar y encontrar una solución.
- Si no se resuelve la controversia, procede crear una lista de diez nombres de Árbitros para que las partes en conflicto seleccionen a uno.
- El Árbitro interviene, al evaluar la controversia, las alegaciones y argumentaciones, los hechos y las evidencias para proceder a la resolución o adjudicación de la controversia.
- El Árbitro comunica su decisión final por medio de una decisión mediante informe que se conoce como un laudo de arbitraje donde se resuelve el estancamiento o pausa en el proceso de negociación colectiva.

¿ES EL TALLER UNIONADO O DE MANTENIMIENTO DE MATRÍCULA INCONSTITUCIONAL ANTE LO RESUELTO EN EL CASO JANUS V. AFSCME?

Violación de la Primera Enmienda de la Constitución de los EE. UU.

- Obligar a los empleados a afiliarse o pagar cuotas a un sindicato equivale a forzar el apoyo financiero a una organización con posturas políticas y laborales específicas.
- El tribunal estableció que el gobierno no puede obligar a una persona a financiar el discurso de otro, lo que ocurre cuando se imponen cuotas obligatorias en el sector público.

Falta de consentimiento

- La decisión de pagar cuotas sindicales ahora debe ser voluntaria y basada en el consentimiento expresado clara y precisamente del trabajador.
- Antes de lo decidido en el caso Janus v. AFSCME, en los estados o jurisdicciones donde se permitía el "taller unionado", los trabajadores no podían desafiliarse o dejar de pagar cuotas por ser miembros.

Impacto en la libertad de decidir con quien se asocia como miembro

- A partir de lo decidido en *Janus v. AFSCME*, un trabajador de una agencia o corporación del sector público tiene derecho a decidir si quiere o **no** ser parte de un sindicato; sin que esto afecte su empleo.
- La cláusula de mantenimiento de matrícula restringe este derecho, al obligar al trabajador a seguir afiliado hasta la expiración del convenio colectivo.

National Right to Work Foundation. (s.f.). Guía de derechos de los empleados públicos después del fallo de Janus v. AFSCME. Recuperado el, de https://www.nrtw.org/es/prjanus/

3.1

¿CUÁLES SON LOS PASOS PARA DESCERTIFICAR A UNA ORGANIZACIÓN OBRERA?

Ley Taft Hartley-1947

- Se deberá presentar una Petición de Descertificación ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (conocida en inglés como, National Labor Relations Board o por sus siglas NLRB
- Le petición deberá esta respaldada por un 30% de los empleados de la unidad apropiada.
- La NLRB investigará para verificar la validez de la petición.
- Si los resultados de la investigación demuestran que la petición cumple con los requisitos establecidos; se organizará una elección secreta en la que los trabajadores votarán si desean o no continuar siendo representados por el sindicato.
- En caso de la mayoría de los trabajadores voten a favor, la NLRB certificará la eliminación de la representación exclusiva.
- En caso de que el sindicato gane la votación permanecerá como representante exclusivo.

Ley Núm. 130-1945

No contiene esta disposición.

Ley Núm. 45-1998

Las causas de descertificación de una organización sindical según la Ley 45-1998, incluyen:

- Petición de los empleados: Un grupo de empleados de la unidad apropiada puede solicitar la des certificación del sindicato mediante una petición respaldada por al menos el 30% de los trabajadores. No se permitirá una solicitud dentro de un año de haberse certificado al representante exclusivo o si existe un convenio colectivo vigente.

- Incumplimiento de normas legales: La agencia o cualquier persona interesada puede solicitar la descertificación si el sindicato incurre en acciones que violen la ley, tales como:
- Promover, decretar o realizar huelgas o paros.
- Actos de sabotaje o destrucción de propiedad gubernamental.
- Comisión de delitos graves de violencia contra funcionarios gubernamentales o representantes en negociaciones.
- Procedimiento de investigación: La Comisión Apelativa del Servicio Público investiga y, si encuentra evidencia suficiente, lleva a cabo una reunión formal, antes de emitir una decisión de descertificación.

Efectos de la descertificación:

- Se pueden iniciar nuevos procedimientos para elegir un nuevo representante exclusivo.
- Los líderes sindicales involucrados en actos que motivaron la descertificación estarán impedidos de realizar funciones de cargos en el sindicato por un período de cinco años.
- Los términos y condiciones del convenio colectivo vigente se mantienen hasta su expiración, a menos que se elija un nuevo representante exclusivo antes de esa fecha.

UNIDAD APROPIADA

La unidad apropiada se crea a partir de los puestos de trabajo que cualifican para que los empleados que las ocupan puedan estar organizados y representados por el sindicato con la finalidad de negociar con el patrono. La encomienda de aprobar una unidad apropiada es de la correspondiente Junta o Comisión dependiendo de la Ley que les cobija por el tipo de empresa en que trabajan. Bajo las tres leyes mencionadas en la lección anterior sobre organización obrera, existe una Junta/Comisión a quien le corresponde certificar la unidad apropiada.

En el caso de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo es la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT por sus siglas en español o NLRB por sus siglas en inglés – National Labor Relations Board). Esta atiende empleados de empresas privadas que participan en el comercio interestatal. En el caso de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico es la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Esta atiende empleados de la empresa privada que no están en el comercio interestatal o que la JNRT decide no que no puede acogerlos bajo su cobertura, también a los empleados del gobierno que trabajan en corporaciones públicas.

Finalmente, en el caso de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico es la Comisión Apelativa del Servicio Público. Esta Comisión atiende a las agencias o instrumentalidades públicas a quienes se les concedió el derecho a organizarse sindicalmente bajo la Ley Núm. 45-1998.

La unidad apropiada tiene que componerse de dos o más empleados. Ya que el patrono no tiene obligación de negociar con un solo empleado. Para determinar la composición de una unidad apropiada la junta correspondiente evalúa que los puestos de trabajo que se identificaron y que propone el sindicato que compongan la unidad apropiada y las propuestas por el patrono para tomar la decisión de cuales puestos sí y cuales puestos no serán incluidos. En el Art.5(2) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (Ley130-1945) podemos leer lo siguiente y citamos:

National Labor Relations Board)

Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico

A fin de asegurar a los empleados el pleno disfrute de sus derechos a organizarse entre sí, a negociar colectivamente, y de llevar a cabo los demás propósitos de la ley, la Junta decidirá en cada caso la unidad apropiada a los fines de negociación colectiva.

En su Sección 4.3 la Ley Núm. 45-1998 incorpora los factores que tradicionalmente, mediante las decisiones tomadas por la JNRT y la JRT en el pasado, se han tomado en consideración al determinar una unidad apropiada. Enumeramos los factores indicados en dicha sección de la Ley.

a. **Comunidad de intereses entre los empleados** – Se evalúa la naturaleza de las tareas, deberes y responsabilidades (otra forma de llamarle es funciones reales de cada puesto de trabajo), no solamente sus títulos o nombres, que las partes proponen para componer la unidad apropiada. Se evalúan si los intereses salariales son iguales o similares entre las posiciones, al igual los relacionados a la jornada de trabajo y condiciones de empleo. Es la necesidad de que exista esta comunidad de intereses es que los empleados profesionales, como norma general, no se encuentran en la misma unidad apropiada que los puestos no exentos. Lo anterior, a menos que por mayoría decidan estar en la misma unidad apropiada que el resto del personal.

b. **Evitar muchas subdivisiones (conocido comúnmente como fraccionamiento excesivo) de las unidades** – Aun cuando en una misma empresa puedan haber más de un representante exclusivo, representando a distintas unidades apropiadas, no se fomenta que empleados que puedan estar en un mismo sindicato, se separen en diferentes sindicatos.

c. **Patrones actuales de organización formal e informal de los empleados** – Este es un factor que no es decisivo, porque, aunque haya unos grupos formados de manera informal, la Junta correspondiente puede determinar que estos no tienen la comunidad de intereses que debe existir dentro de una unidad apropiada. Esa comunidad de intereses permite simplificar el proceso de negociación colectiva.

d **Protección del pleno disfrute de los derechos reconocidos en esta Ley –** Con este aspecto pretende que ninguno de los integrantes de la unidad apropiada se quede limitados en el reconocimiento de sus necesidades e intereses y por consiguiente de sus derechos y logros que surjan de la negociación colectiva; a causa de otro tipo de puestos o trabajadores con intereses y necesidades diferentes.

e **Viabilidad (que se pueda realizar) de las negociaciones –** Negociar para lograr acuerdos uniformes para el personal se puede interrumpir si hay empleados que por sus puestos de trabajo y sus deberes y responsabilidades tienen intereses y necesidades muy diferentes.

f **Similitud funcional en requerimiento o condiciones del trabajo –** Es importante que la negociación atienda condiciones y términos de trabajo que le son similares al personal que compone la unidad apropiada y que las necesidades del grupo. Ejemplo: el tema de la seguridad ocupacional no es la misma para el personal que trabaja en el área de manufactura que el que se encuentra en la oficina o en una carnicería.

g Sistema de personal establecido y planes de clasificación y retribución implantados por la organización.

h **Acuerdo entre las partes –** Si el patrono y el sindicato se ponen de acuerdo en cómo debe componerse la unidad apropiada, la junta correspondiente tomará en consideración este factor. Pero esto no significa que debe certificar la unidad apropiada recomendada por las partes si entiende que iría en contra de la ley y su propósito.

La única que tiene potestad para determinar y hacer cambios en la unidad apropiada es la junta correspondiente. Los árbitros no tienen esa facultad, tampoco los tribunales.

En el caso AEE v. Unión de Trabajadores (UTIER), 2007 TSPR 047, el Tribunal Supremo reafirmó que la Junta de Relaciones de Trabajo tiene exclusividad para determinar y revisar la unidad apropiada. En este caso la AEE contrató a un tercero para realizar una labor que catalogaron como extraordinaria. La UTIER se opuso indicando que el personal sindicado tenía la responsabilidad de: reparar, renovar y mejorar las dependencias o estructura y sus facilidades para mantener la propiedad en buenas y eficientes condiciones de operación. Para la UTIER las reparaciones eran ordinarias y así debía realizarlas a los empleados de la unidad apropiada. Por el contrario, la AEE indicaba que, por ser labores extraordinarias, ellos podían contratar una empresa para llevarlas a cabo. Ante la controversia UTIER presentó una querella y solicitó que la misma fuera atendida por un árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. La árbitro indicó que la situación envolvía una cuestión relacionada a la unidad apropiada y ese tipo de controversia solo podía ser atendida por la JRT. La UTIER apeló dicha determinación al Tribunal de Primera Instancia, donde le dieron la razón a la determinación de la árbitro. De igual forma decidió el Tribunal de Apelaciones.

Sobre esta controversia entre la AEE y UTIER el Tribunal Supremo reafirmó que quien tenía que evaluar, atender y resolver la controversia era la Junta de Relaciones del Trabajo (JRT). Al así decidir determinó que la Ley le dio la facultad a la JRT para “determinar y certificar la unidad apropiada para la negociación colectiva” y que esa facultad es de su exclusividad.

En este caso el Supremo definió el término de unidad apropiada como “el conjunto de empleos o puestos de características e intereses similares, agrupados para la negociación colectiva de términos y condiciones de empleo o para elegir al representante, a tales efectos”.

Señaló que la Ley le dió a la Junta "amplia discreción para determinar qué es lo que constituye una unidad apropiada para negociar". Indicó el Tribunal que los factores que la Junta toma en consideración para determinar la composición de la unidad apropiada son: (1) el estímulo de negociación colectiva; (2) la historia de la negociación colectiva en el negocio específico y en la industria en su totalidad; (3) la integración de los procesos del trabajo y de la administración; (4) las habilidades de los empleados envueltos; y (5) los deseos de los empleados. También, reafirmó que a menos que la decisión de la Junta al determinar la unidad apropiada sea una arbitraria o caprichosa, los tribunales no intervendrán es ese tipo de determinaciones. A nivel federal (EE. UU.), el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de Norteamérica también le ha reconocido a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) la facultad exclusiva para: determinar, clarificar y certificar a la unidad apropiada. Carey v. Westinghouse Electric Corporation, 375 U.S. 261 (1964).

Determinar los puestos que compondrán la unidad apropiada es la base para que los empleados puedan ejercer su derecho a organizarse y negociar con su patrono. Hasta que no se determina la unidad apropiada, no se puede ni siquiera seleccionar al sindicato como representante exclusivo. Las unidades apropiadas pueden variar según cómo cambien o se transformen los puestos de trabajo, ante el desarrollo o reestructuración de la empresa, cambios en las operaciones y otros cambios que pueden afectar aumentar o reducir los puestos de la unidad apropiada o la cantidad de unidades apropiadas. Ante esos cambios, de las partes no ponerse de acuerdo, están obligados a procurar la intervención de la Junta/Comisión que le corresponda.

ANEJO CASO

AEE v. Unión de Trabajadores (UTIER), 2007 TSPR 047

c. **Proceso de votación de las uniones**

Tanto bajo la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, titulada Carta de Derechos de los Miembros de una Organización Laboral, como bajo la Ley de Informes Obrero Patronales de 1959, conocida también como "Ley Landrum-Griffin"**,** aplicable a empleados en el comercio interestatal cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, las organizaciones obreras deben efectuar elecciones internas para escoger sus directivos cada tres (3) años. En el caso de organizaciones obreras cubiertas por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo y la Ley de Informes Obrero Patronales, en lo que respecta a sus organismos regionales, el término para llevar a cabo elecciones internas es cada cuatro (4) años; y en lo que respecta a escoger sus directivos nacionales a nivel de Estados Unidos, el término es de cada cinco (5) años.

Lea Carta de Derechos de los Miembros de una Organización Laboral (Ley Núm. 333-2004) en este enlace.

Vea un resumen de la Ley de Informes Obrero Patronales de 1959 en este enlace.

Para fines de las disposiciones de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo de 1947 (Ley Taft-Hartley) y la Ley de Informes Obrero Patronales de 1959 (Ley Landrum-Griffin), el término "comercio interestatal" significa: negocios, tráfico, comercio, transportación o comunicación entre diversos estados de la Unión, o entre el Distrito de Columbia y cualquier estado de la Unión o territorio de los Estados Unidos y cualquier otro territorio; o entre un país extranjero y un estado, territorio, o el Distrito de Columbia; o entre el Distrito de Columbia y cualquier territorio; o entre un punto y otro; dentro de un estado; o dentro del Distrito de Columbia y cualquier territorio, estado o país extranjero.

Lea Carta de Derechos de los Miembros de una Organización Laboral (Ley Núm. 333-2004) en este enlace.

Vea un resumen de la Ley de Informes Obrero Patronales de 1959 en este enlace.

¿COMO SE IDENTIFICA Y DEFINE LA UNIDAD APROPIADA PARA FINES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Los foros encargados de administrar los procesos de petición de representación, ya sea la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), la Junta de Relaciones del Trabajo (JRT) o la National Relations Board (NLRB), han establecido ciertos criterios a considerar a la hora de determinar las unidades apropiadas. Básicamente los criterios son los siguientes:

- Intereses comunes o parecidos entre los empleados
- Historial de negociación colectiva
- Estructura de la organización
- Términos y condiciones de empleo
- Estructura administrativa

EJEMPLOS DE PUESTOS O CLASES DE PUESTO EN AL MENOS CUATRO UNIDADES APROPIADAS

Distribución de Puestos por Unidad Funcional en una Organización

Unidad Apropiada	Ejemplos de Puestos
Unidad de Recursos Humanos	Especialista en Recursos Humanos, Coordinador de Reclutamiento, Analista de Beneficios, Oficial de Cumplimiento Laboral.
Unidad de Finanzas	Analista Financiero, Contador, Auditor Interno, Oficial de Presupuesto.
Ejemplo de Puestos - Unidad de Tecnología	Administrador de Sistemas, Ingeniero de Software, Especialista en Seguridad Informática, Técnico de Soporte.
Ejemplo de Puestos - Unidad de Operaciones	Gerente de Operaciones, Supervisor de Producción, Analista de Logística, Coordinador de Calidad.

¿Cuáles son los pasos para que una organización obrera pueda ser reconocida oficialmente o certificada?

El Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (Ley Núm. 130-1945) establece el procedimiento para que una organización obrera sea reconocida oficialmente o certificada. Según establecido en el reglamento, el procedimiento de petición de elección y certificación de un representante según comunicado en el Capítulo V 1. A continuación, se presentan los pasos clave:

Radicar la solicitud:

- La petición se debe presentar de manera formal ante la Junta de Relaciones del Trabajo (JRT).
- Pueden presentar la petición, tanto la organización laboral como el patrono, o cualquier empleado interesado.

Reglamento 9562

Determinar la unidad apropiada:

- La JRT evaluará si la unidad de empleados peticionaria cumple con los criterios para ser representada.
- En caso de ser necesario, se podrá llevar a cabo una reunión, para definir las unidades apropiadas.

Supervisar las elecciones:

- La JRT organizará y supervisará la elección para que los empleados elijan si desean ser representados por el sindicato interesado.

Certificar al representante exclusivo:

- Si la mayoría de los empleados votan a favor de la organización laboral, la JRT certificará oficialmente al sindicato electo como representante exclusivo de los trabajadores para fines de negociar con el patrono un convenio colectivo.
- Se reconoce como posible que un patrono o empleador opte por reconocer voluntariamente al sindicato, sin necesidad de realizar elecciones. de los trabajadores para fines de negociar con el patrono un convenio colectivo.

Comunicar oposición:

- En caso de disputas sobre el proceso de elección o certificación, las partes pueden comunicar si están en desacuerdo y estas serán evaluadas por la JRT.

Regl. 6385

El Reglamento 6385 de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (Comisión Apelativa del Servicio Público, Ley 45-1998) establece el procedimiento para la certificación de un representante exclusivo. El procedimiento es el siguiente:

Entregar la solicitud:

- Un sindicato ha de comunicar su interés de representar a los trabajadores en la Secretaría de la Comisión Apelativa del Servicio Público.
- La petición debe incluir una muestra de interés de por lo menos el 30% de los empleados de la unidad apropiada.

Determinar la unidad apropiada:

- La Comisión evaluará si la unidad de empleados peticionaria cumple con los criterios establecidos, para ser representada.
- De ser necesario, se llevará a cabo una reunión para definir las unidades apropiadas.

Elegir al representante exclusivo:

- Si la Comisión aprueba la petición de representación y confirma la composición de la unidad apropiada, se convocará a una elección. El proceso de elección será supervisado por la Comisión. En la elección los empleados votarán por quien interesan que sea su representante exclusivo.
- Para ganar la elección y ser certificado, el sindicato ganador ha de obtener la mayoría de los votos en la elección.

Certificar al representante exclusivo:

- Al obtenerse la mayoría de los votos, la Comisión certificará al sindicato electo como representante exclusivo de los empleados.

Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. (2001). Reglamento 6385 de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (Comisión Apelativa del Servicio Público, Ley Núm. 45-1998). Gobierno de Puerto Rico.

Comunicar oposición:

- En caso de disputas sobre el proceso de elección o certificación, las partes pueden comunicar su desacuerdo y será evaluado por la Comisión

Derecho a no pertenecer o a no inscribirse como miembro:

- Los empleados que no deseen afiliarse a la organización certificada podrán solicitar ser excluidos como miembros del sindicato, en un período determinado de tiempo.

Notificar y cumplir:

- La agencia gubernamental o patrono correspondiente deberá publicar la certificación de representante exclusivo en lugares visibles y asegurarse de que los nuevos empleados reciban una copia de la certificación.

Ley Taft-Hartley

Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. (s.f.). El proceso de la NLRB. Recuperado y adaptado de https://www.nlrb.gov/es/resources/nlrb-process

La Ley Taft-Hartley de 1947, establece un marco legal para que una organización obrera interesada en representar a una unidad apropiada de empleados sea certificada como representante exclusivo.

El procedimiento para su certificación es el siguiente:

Entregar la solicitud:

- Una organización laboral debe presentar una petición de representación ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (conocida en inglés como, “National Labor Relations Board” o por sus siglas NLRB.
- La petición debe incluir una muestra de empleados interesados de al menos el 30% de los empleados que componen la unidad apropiada.

Determinar la unidad apropiada:

- La NLRB evaluará si la unidad de empleados solicitante cumple con los criterios establecidos en la Ley para ser representada.
- En caso de ser necesario, se podrá llevar a cabo una reunión para definir las unidades apropiadas.

Elegir al representante exclusivo:

- Si la NLRB aprueba la petición de representación y confirma la unidad apropiada, se convocará a una elección sindical supervisada por la NLRB en la que los empleados votarán por su representante exclusivo.
- Para ganar la elección y ser certificado, el sindicato ha de obtener la mayoría de los votos en la elección.

Certificación del representante exclusivo:

- Si en el proceso eleccionario la organización obrera obtiene la mayoría de los votos, la NLRB certificará al sindicato electo como representante exclusiva/o de los empleados.

Comunicar oposición:

- En caso de disputas sobre el proceso de elección o certificación, las partes pueden presentar objeciones que serán evaluadas por la NLRB.

Notificar y cumplir:

- El patrono correspondiente deberá publicar la certificación de representante exclusivo en lugares visibles y asegurarse de que los nuevos empleados reciban una copia de la certificación.

Tanto bajo la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, titulada Carta de Derechos de los Miembros de una Organización Laboral, como bajo la Ley de Informes Obrero Patronales de 1959, conocida también como "Ley Landrum-Griffin", aplicable a empleados en el comercio interestatal cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, las organizaciones obreras deben efectuar elecciones internas para escoger sus directivos cada tres (3) años.

En el caso de organizaciones obreras cubiertas por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo y la Ley de Informes Obrero Patronales, en lo que respecta a sus organismos regionales, el término para llevar a cabo elecciones internas es cada cuatro (4) años; y en lo que respecta a escoger sus directivos nacionales a nivel de Estados Unidos, el término es de cada cinco (5) años.

Campañas sindicales

Una vez que la correspondiente Junta verifique la corrección de las peticiones recibidas y debidamente firmadas por los empleados que desean pertenecer al sindicato. Además, que se certifique la unidad apropiada, la Junta ordenará que se lleven a cabo unas elecciones para que todos los empleados dentro de la unidad apropiada certificada puedan votar a favor o en contra de ser representados, por la organización sindical o las organizaciones interesadas (en caso de ser más de una).

Vea un resumen de la Ley de Informes Obrero Patronales de 1959 en este enlace.

A continuación, se mencionan algunas de las conductas prohibidas al patrono durante el periodo eleccionario.

1. Deje de mantener una actitud neutral (u objetiva), cuando haya más de una organización obrera participando en la elección, el patrono no debe mostrar que favorece a alguna de ellas.
2. Tratar de influir o de alguna forma intervenir con el libre ejercicio de los empleados a participar de la votación o que voten de la forma en que el patrono quiere.
3. Incurrir en intimidación, o en cualquier conducta que su propósito sea restringir, desalentar, o impedir que los empleados voten.

Está prohibido el uso de fondos de una organización obrera para hacer campaña a favor o en contra de candidatos durante el proceso de elecciones. Cada candidato tiene derecho a acceder a la lista de votantes elegibles antes de las elecciones. El patrono tiene derecho a regular la campaña de los candidatos dentro de sus facilidades. Los criterios a base de los cuales se determina la elegibilidad de los candidatos y por las cuales se rigen las campañas sindicales, las determina la Ley y lo que disponga la Constitución o Reglamento interno de la organización obrera. Se debe distinguir entre lo que es un proceso de elección interna de la organización obrera para la selección de sus directivos, de lo que es el proceso de elecciones para la selección de una organización obrera o sindicato como representante exclusivo de los empleados.

III. d. **Campañas sindicales**

La ley establece estas prohibiciones para los patronos, pero no contiene disposiciones que le apliquen a las uniones. Tan reciente como el 29 de agosto de 2024 la JNRT determinó en el caso Amazon.com Services, LLC and Amazon Labor Union, caso 29-RC-288020 que el resultado a favor de la unión fue válido aun cuando el patrono se querelló en contra del comportamiento de integrantes de la unión interfiriendo con el libre ejercicio de los empleados de su derecho al voto.

Algunas de las conductas de representantes de la unión o sindicato y empleados a favor de esta fueron:

- Interrumpieron con violencia física una reunión que el patrono estaba llevando a cabo con el personal relacionada a la campaña. Los patronos pueden reunir al personal y hablarles sobre su posición sobre la llegada de una unión, pero no pueden amenazar, prometer aumentos o beneficios a cambio de que voten en contra de la unión, o difundir información falsa sin que la unión tenga oportunidad de aclarar la mentira.

- Incurrieron en conducta violenta provocando la intervención del personal de seguridad para crear caos.

- El día de la votación traspasaron las áreas que la Junta había marcado para que no hubiese ningún representante del patrono ni de la unión y grabaron a los empleados que estaban en la fila de votación.

Caso Amazon.com Services, LLC and Amazon Labor Union, caso 29-RC-288020

Estaban amenazando a los empleados que votaran en contra de la unión.

Si cualquiera de estas conductas las hubiese cometido el patrono y el sindicato hubiese perdido las elecciones, el resultado se hubiese eliminado y se hubiese celebrado una nueva elección. La Junta en su decisión lo que estableció fue que el patrono no pudo demostrar que esa conducta de parte de los representantes de la unión influyó a su favor en el resultado de la elección. Las leyes contienen muy poco, solo lo indicado previamente, sobre conducta que no debe ocurrir.

¿CÓMO Y DÓNDE SE SOMETEN RECLAMACIONES SOBRE EL PROCESO O EL RESULTADO DE LA ELECCIÓN?

Ley Taft Hartley- Empresas que operan bajo la cláusula de Comercio Interestatal de los EE. UU., entre otras.

- Foro: National Labor Relations Board (NLRB)
- Procedimiento: Radicar una querella cuestionando la elección.
- Presentar evidencia de las alegaciones dentro de un término de cinco a siete (5-7) días
- La NLRB investigará y determinará la validez de las alegaciones presentadas por la parte perjudicada.

Ley Núm. 130-1945-Sector Privado y Corporaciones Públicas

- Foro: Junta de Relaciones del Trabajo
- Radicar una querella cuestionando la elección.
- Presentar evidencia de las alegaciones dentro de un término de cinco (5) días.
- La JRT investigará y determinará la validez de las alegaciones presentadas por la parte perjudicada.

Ley Núm. 45-1998- Sector Público

- Foro: Comisión Apelativa del Servicio Público
- Radicar una querella cuestionando la elección.
- Presentar evidencia de las alegaciones dentro de un término de siete (7) días.
- La CASP investigará y determinará la validez de las alegaciones presentadas por la parte perjudicada.

ELECCIÓN SINDICAL

En las elecciones sindicales para la selección del representante exclusivo, el organismo administrativo que fiscaliza el proceso es, según el caso, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o la Comisión Apelativa del Servicio Público. Para activar la jurisdicción del organismo responsable de supervisar cómo llevar a cabo el proceso, es necesario radicar una petición para la certificación de representante exclusivo. Esta debe ir acompañada de los endosos ("interés sustancial") de al menos un 30% de empleados de la unidad apropiada que se interesa representar. Si no se cumple con ese por ciento, se desestimará la petición. La votación inicial siempre incluirá la alternativa de "No Unión".

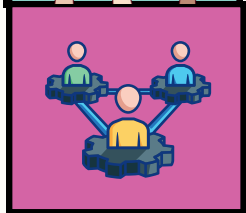
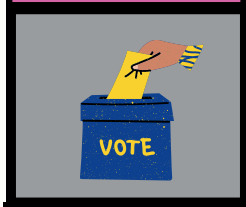
El 50 % más uno del total de votantes gana la elección por mayoría absoluta. Si participan varias organizaciones obreras ("peticionaria" e "interventoras") disputando la representación exclusiva y en esa votación inicial ninguna de las opciones obtiene tal mayoría absoluta, pero el resultado final es que la sumatoria de los empleados que votaron por alguna unión derrotan la opción de "No Unión", se procederá a una segunda elección o votación ("run off election"). En ella participarán las dos opciones de organización obrera que más votos sacaran y la que gane en la segunda votación será certificada como la representante exclusiva de los empleados en la unidad apropiada.

Tanto en las elecciones internas para seleccionar los directivos de las organizaciones obreras, como en las elecciones para decidir cuál organización es certificada como representante exclusivo, se garantiza el derecho a impugnar su resultado. En las elecciones internas para escoger los directivos del sindicato, quien impugna el resultado tiene que agotar los mecanismos apelativos internos de dicha organización obrera contemplados en su constitución o reglamento. En las elecciones para seleccionar el representante exclusivo, las impugnaciones se radican ante el organismo administrativo correspondiente (Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico o Comisión Apelativa del Servicio Público).

ELECCIÓN SINDICAL

Cada junta ha recibido la facultad en ley para llevar a cabo el proceso de elección para que los empleados dentro de la unidad apropiada certificada puedan ejercer su derecho a votar. En la elección se decidirá si los empleados apoyan o no el ser representado por una organización sindical. El día de la elección la Junta tiene sus representantes en el área para asegurarse que los empleados puedan ejercer su derecho de forma libre y sin interferencia alguna que le impidan votar libremente. Los empleados tienen derecho a ejercer su voto de forma secreta en la papeleta, que proveen las juntas.

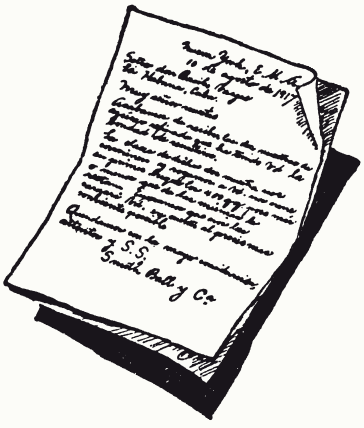
Una vez concluye la votación, le corresponde a la junta certificar el resultado. Cada junta también está facultada para atender cualquier controversia o queja que alguna de las partes pueda presentar relacionada al proceso y/o su resultado. La parte que no esté de acuerdo con la decisión final que emita la junta, puede recurrir al tribunal para impugnar la misma. (Art. 5 Ley 130-1935; Artículo 4.5 y 4.6 de la Ley Núm. 45-1998; según enmendada. La Ley federal tiene una disposición no presente en las leyes locales, y es una segunda ronda de votación si ninguna de las alternativas incluidas en la papeleta de votación recibe la mayoría de los votos. (9(e) y 9(c)(B)(3)

	Las elecciones sindicales permiten a los empleados escoger si desean ser representados por un sindicato. Se necesita al menos un 30 % de endosos para comenzar el proceso. Gana la opción que obtenga el 50 % + 1 de los votos. El voto es secreto y supervisado por juntas oficiales.
	La elección sindical es fiscalizada por juntas oficiales como la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo o la Junta de Puerto Rico.
	Si ninguna opción sindical obtiene mayoría absoluta, se realiza una segunda votación entre las dos más votadas. El voto es secreto y libre de presión, y cualquier parte puede impugnar el resultado ante las autoridades correspondientes.

Del derecho de los trabajadores a elegir representación sindical justa y supervisada.

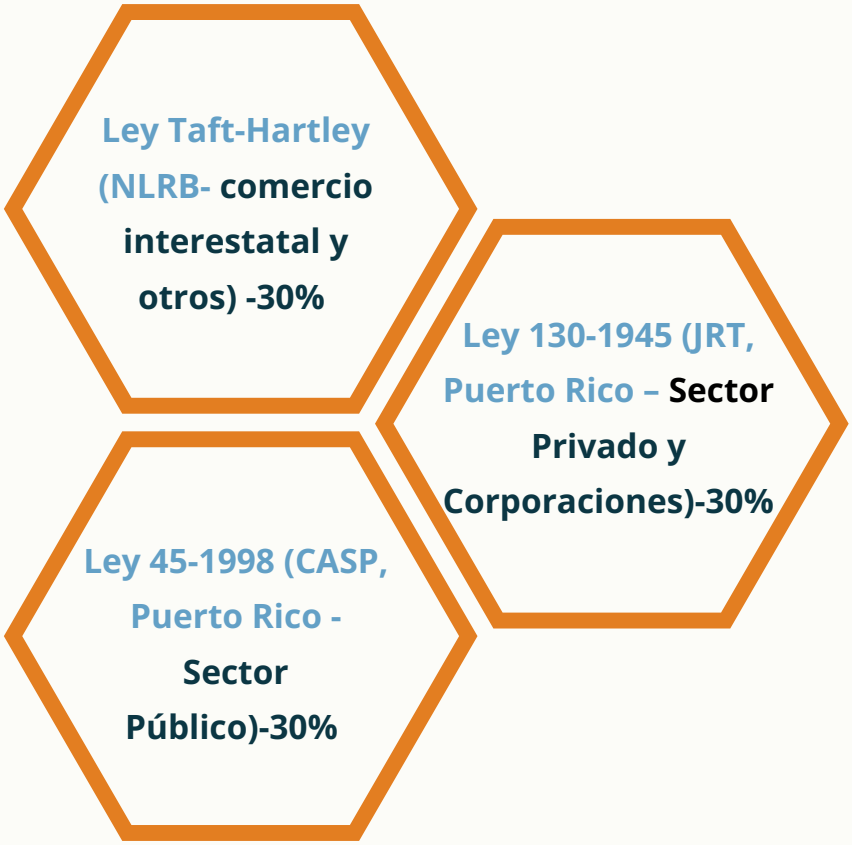
¿QUÉ HACER SI UN TRABAJADOR MIEMBRO DE UN SINDICATO NO DESEA SEGUIR SIENDO MIEMBRO Y PARA QUE PUEDA SOLICITAR SER REPRESENTADO MEDIANTE CUOTA ESPECIAL?

- **Conocer el derecho de desafiliación –** Todo empleado tiene derecho a no afiliarse a un sindicato y a solicitar su retiro del sindicato, en cualquier momento.
- **Redactar una carta de desafiliación –** La carta debe incluir:
  - Nombre y Apellidos
  - Número de empleado o de identificación personal.
  - Expresión clara de la intención de desafiliarse.
  - Fecha de solicitud
- **Presentar la carta a la unión y al patrono –** Entregar la notificación al sindicato y a la administración de la empresa o agencia del Gobierno (Rama Ejecutiva) a la que pertenece su puesto de trabajo.
- **Contar con evidencia** de que fue recibida la carta, ya sea que el documento sea firmado, con fecha y hora o incluir un correo electrónico que confirme que la solicitud ha sido recibida y aceptada.
- **Revisar el impacto de la desafiliación –** El empleado desafiliado no está obligado a pagar cuotas sindicales, aunque podría estar sujeto al pago de un cargo por servicio (como por ejemplo de representación) si así está establecido en el convenio colectivo.



¿CÓMO SE PROCEDE A CONSULTAR A LOS TRABAJADORES PARA QUE RESPALDEN A UN SINDICATO PARA QUE LOS REPRESENTE?

El proceso establecido para conocer el sentir de los trabajadores respecto al interés de estar representados por un sindicato parte del respaldo mínimo del **30%**. Estos criterios son básicamente los mismos en las instituciones que administran las leyes que se mencionan:



¿CÓMO SOLICITARLE AL SINDICATO QUE ME REPRESENTE MEDIANTE EL PAGO DE CUOTA PARCIAL?

- Solicitud de representación sindical – Un empleado que no es miembro activo del sindicato (no afiliado) puede solicitar que el sindicato lo represente en asuntos laborales, pero el sindicato no está obligado a aceptarlo.
- Verificar costos – Según la Ley Núm. 45-1998, el sindicato puede cobrar una cuota parcial razonable, que no exceda el 50% de la cuota regular que pagan sus miembros.
- Firmar un acuerdo de representación – Para recibir asistencia legal, el trabajador debe firmar un documento aceptando el pago de la cuota parcial.
- Presentar el caso ante el sindicato – Proporcionar documentación y argumentos necesarios para que la unión evalúe su solicitud.
- Seguir el proceso legal establecido – Participar en reuniones, conciliaciones o procedimientos de arbitraje según lo estipulado en el convenio colectivo.
- Brindar seguimiento – Mantenerse informado sobre los procesos relacionados a su representación y a cualquier decisión que afecte su solicitud.

¿CUÁL ES EL ROL PRINCIPAL DE LOS DELEGADOS SINDICALES?

- Administrar el convenio colectivo.
- Conocer las políticas y reglamentos internos de la organización.
- Representar a los trabajadores ante el sindicato y la gerencia de la organización.
- Velar por el cumplimiento del convenio colectivo.
- Asegurar el cumplimiento de los términos y condiciones de empleo acordados.
- Facilitar la resolución eficiente de conflictos laborales.
- Saber diferenciar entre lo que es una queja o querella y lo que no es.
- Promover la integración de los miembros a los comités sindicales.
- Promover la asistencia de los miembros a las reuniones.
- Escuchar y comprender los problemas que afectan o interesan a sus miembros.

¿QUÉ OCURRE A PARTIR DE QUE EL SINDICATO LOGRA SER ACREDITADO O CERTIFICADO?

- Negociar el Convenio Colectivo entre el represente exclusivo y el patrono.
- Los empleados aprueban el Convenio Colectivo.
- Se activa el Convenio Colectivo durante un periodo aproximado de dos a cuatro (2-4) años según acordado entre patrono y sindicato.
- Observar y lograr el cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Las reclamaciones que surjan de las controversias sobre los artículos negociados han de cumplir con el procedimiento de quejas y agravios.
- Renegociar el convenio colectivo antes de que expire.

DESCUBRE SOBRE LA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el propósito ulterior de permitir que los empleados se organicen y seleccionen a un representante exclusiva para que procure mejores términos y condiciones para los empleados. La negociación es un proceso que toma su tiempo. Cada parte debe prepararse previo al inicio del proceso. El sindicato le presenta al patrono una propuesta de negociación en la que presentarán sus exigencias. El patrono analizará las propuestas y presentará su contra oferta. En ese momento, las partes, mediante sus respectivos representantes, comienzan a reunirse buscando acuerdos. Los acuerdos que se alcancen deben ratificarlo la mayoría de la matrícula del sindicato. Siempre el sindicato buscará conseguir lo mejor para sus miembros, pero no puede perder de perspectiva que las exigencias tampoco pueden afectar tanto al patrono que pueda la estabilidad de la empresa pueda verse afectada.

La negociación puede tomar meses, en ocasiones hasta años, dependiendo de la complejidad de las partes. La ley no obliga al patrono a aceptar los términos requeridos por el sindicato, ni la tampoco el sindicato tiene que ceder automáticamente a lo que proponga el patrono. Pero sí, ambas partes están obligadas a negociar de buena fe. Negociar de buena fe significa ser receptivos, no impedir el proceso, estar disponible para reunirse. De ocurrir un tranque en la negociación las partes recurren a la intervención de un mediador. La función del mediador es escuchar a las partes y ayudarlos a identificar puntos de encuentros.

Los asuntos que se van a negociar se dividen en tres áreas, los asuntos mandatorios, los permisibles y los ilegales. En el primer grupo de aspectos mandatorios u obligatorios están los temas de: salarios, jornadas de trabajo, términos y condiciones de empleo, y lo relativo a subcontratar trabajos que quedan dentro de la unidad apropiada. Estas son las áreas señaladas por ley que deben negociarse. Esta obligatoriedad de negociar sobre salarios y condiciones de empleo, en la Ley 45-1998, por ser empleados del gobierno central, que no genera sus propios ingresos y depende de los fondos que anualmente se le asignan, la Sección 7.5 prohíbe que las partes negocien sumas o asuntos que tendrían un costo que puede sobrepasar el presupuesto asignado a las áreas que se están negociando. En el área de las permisibles, no son requeridas por la ley, pero si las partes así lo desean pueden incluirlas en la negociación, algunos ejemplos son uniformes, días libres adicionales a los que concede la ley, bonificaciones más allá del bono de navidad. Por último, mencionados las ilegales, estas son las que negociar sobre ellas está prohibido por la ley. Ejemplos: negociar que la renuncia al pago de horas extra, al periodo de tomar alimentos, a reclamar la mesada en caso de un despido injustificado.

Cada parte determina la composición de su Comité Negociador, de ahí que una parte no puede condicionar a la otra quién le representa para fines de negociación colectiva. En ocasiones, se negocia inicialmente las Reglas bajo las cuales se conducirá el proceso de negociación. Esto incluye días de negociación, días de caucus, horarios de la negociación, lugar, orden de los artículos a negociar, licencia sindical con o sin paga, activación o uso de mediadores en el proceso de negociación; intercambio de propuestas y contrapropuestas, entre otras.

Previamente, mediante la Ley Núm. 134 de 19 de julio de 1960 y la Ley Núm. 139 de 30 de junio de 1961, se reconoció el derecho de los empleados públicos en el gobierno central y aquellos de los municipios respectivamente al ejercicio del derecho de asociación contemplado por nuestra Constitución, al organizarse en asociaciones bona fide de empleados públicos y al descuento de cuotas. Estas leyes, sin embargo, no contemplan o reconocen expresamente el derecho a la negociación colectiva, ni al desarrollo de acciones concertadas que incluyan la huelga.

En lo que respecta al derecho a huelga, de una mirada a la disposición constitucional contenida en el Artículo II, Sección 18 de la Constitución de Puerto Rico, se desprende que no es un derecho absoluto. Si bien dicha sección eleva a rango constitucional el derecho a la huelga para aquellos empleados del sector privado y aquellos de las corporaciones e instrumentalidades públicas que caen bajo la definición de empleado bajo la leyes vigentes que les reconocen el derecho a la negociación colectiva; el segundo párrafo de la referida Sección 18 dispone que nada de lo antes indicado menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar legislación cuando como resultado de una huelga o de una grave amenaza de huelga, se ponga en riesgo la salud, la seguridad pública o los servicios públicos esenciales.

En las negociaciones bajo la Ley Núm. 45-1998, donde la huelga está absolutamente prohibida. Una huelga supone la interrupción o paralización de labores de los empleados durante un tiempo corto o prolongado. En el caso de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, "Ley de Sindicación de Empleados Públicos" ubica también dentro de dicha definición las acciones de brazos caídos, es decir, aquellas acciones concertadas donde se reduce el ritmo de producción o la prestación de servicios (comúnmente conocido como, trabajar: lento, muy lento y detenido).

Las leyes relacionadas al mundo sindical catalogan como práctica ilícita el negociar de mala fe. De forma específica encontramos en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en su Artículo 8 secciones (d) y (e) una clara referencia a lo que se prohíbe. En el inciso (d) se considera una práctica ilícita el que el patrono se niegue a negociar con el representante exclusivo de sus empleados dentro de la unidad apropiada de negociación. En el inciso (e) negociar con una organización obrera que no es la representante de la mayoría de los empleados dentro de la unidad apropiada. Estas prohibiciones se encuentran en las demás leyes.

El negociar es un ejercicio de tácticas de influencia, poder y persuasión. El darles a los empleados la potestad de elegir a un representante exclusivo para negociar con su patrono, lo que busca es nivelar la lucha de poderes. En la negociación individual el empleado no tiene forma de nivelarse con el poder del patrono/empleador, pero mediante la negociación colectiva y lo que representa para un patrono no contar con sus empleados como un grupo organizado, los poderes de ambas partes se equilibran.

III. g. Convenio Colectivo

El convenio colectivo es el documento final donde se recogen todos los acuerdos a los que las partes llegaron durante la negociación colectiva. Los convenios colectivos, para fines legales y prácticos se consideran "la ley entre las partes". Esto, ya que es un contrato que ambas partes están obligadas a cumplir. En el caso Landrau Cabezudo v. Autoridad de los Puertos, 2025 TSPR 007 una vez más el Tribunal Supremo reiteró que el convenio colectivo se convierte en la ley entre las partes. Esto debido a que el contenido del convenio permite regular la relación obrero-patronal; durante su vigencia.

En este caso Landrau, por sí solo, sin contar con su representante exclusivo, demandó a la Autoridad al protestar por una nueva escala de salarios a través de la disposición constitucional que dispone igual paga por igual trabajo. (Art. II Sec. 16 de la Constitución de Puerto Rico, supra) La escala salarial fue objeto de negociación y fue parte del contenido del convenio colectivo.

Luego de todos los procesos de apelación, la Opinión del Tribunal Supremo es que no se puede respaldar el reclamo del demandante. De obligarse a ese reclamo o solicitud sería ir en contra de la política pública que ha existido por muchos años a favor de respetar la negociación colectiva. El reclamo constitucional igual paga por igual trabajo no es suficiente para dejar a un lado la fuerza y el valor; que se le ha reconocido a la negociación colectiva.

Landrau v. Cabezudo

El Tribunal afirmó, que los “convenios colectivos tienen fuerza de ley entre las partes, siempre y cuando, su contenido no contravenga las leyes, la moral y el orden público.” Finaliza el Tribunal Supremo indicando que los convenios colectivos “promueven la paz y la estabilidad en las relaciones obrero-patronal”, por lo cual, “la validez y eficacia” de los convenios colectivos deben favorecidos por el tribunal.

Resumiendo, el convenio colectivo, producto de la negociación colectiva, es el mecanismo establecido en la ley para procurar que exista paz y armonía en el centro de trabajo. Pero una vez finaliza la negociación, las partes firman el convenio sellando de esa forma sus acuerdos, y comienza la segunda fase. Esta segunda fase es la administración de los acuerdos plasmados en el convenio colectivo. Ambas partes, no una sola, vienen obligadas a darle fiel cumplimiento.

¿CÓMO SE PUEDE PROMOVER LA ARMONÍA O LA PAZ LABORAL?

- Negociar de buena fe – Diálogo honesto y sin tácticas dilatorias.
- Considerar los métodos alternos para la resolución de conflictos laborales u obrero patronales – Uso de los métodos de: conciliación, mediación, o arbitraje.
- Cumplir con las cláusulas de los convenios colectivos – Respeto a los acuerdos firmados.
- Participar y cumplir con los procesos y decisiones de los organismos o foros administrativos que correspondan a la organización para la que trabajan los sindicados. – JRT, JNRT (por sus siglas en inglés: NLRB) y CASP
- Regular y cumplir con lo dispuesto en ley y en el mejor interés de las partes sobre los actos de protesta – Se permite la manifestación pacífica bajo la Ley Taft Hartley y Ley 130-1945.

3.7

¿CÓMO SE PUEDE DEMOSTRAR LA BUENA FE DEL PATRONO Y EL SINDICATO EN LOS PROCESOS EN LOS QUE PARTICIPAN?

- **Realizar propuestas y contrapropuestas honestas, razonables y alcanzables –**El sindicato presenta propuestas realistas y el patrono responde con contrapropuestas razonables, sin intención de retrasar o evitar el proceso.
- **Proveer información importante –** La empresa proporciona datos sobre su situación financiera cuando el sindicato solicita justificación para una propuesta salarial.
- **Revisión seria de las propuestas –** Ambas partes consideran las ofertas de la otra parte, en lugar de rechazarlas automáticamente; sin análisis.
- **Evitar tácticas dilatorias –** No prolongar innecesariamente las reuniones o reprogramarlas repetidamente, sin justificación válida.
- **Negociar sin amenazas –** El patrono no amenaza con despidos masivos y el sindicato no amenaza con huelgas (que podrían ser ilegales como en el caso de los trabajadores de las agencias del gobierno de acuerdo con la Ley Núm. 45), para presionar decisiones

Considerar Janus v. AFSCME (2018) – Este caso de la Corte Suprema de E.U. declaró inconstitucional el cobro obligatorio de cuotas o cargos por servicio a empleados no afiliados en el sector público.

JANUS V. AFSCME (2018)

Desafiliación (caso Janus y Opinión Secretaria de Justicia)

La Ley Núm. 130-1945, supra, ha permitido que se pueda negociar dos tipos de forma de ingresar al sindicato. Una de estas es la "afiliación total" (Art. 2(7)), mayormente conocida como taller cerrado y la otra opción es la de "mantenimiento de matrícula", mayormente conocida como taller unionado. (Art 2(8)) Esta Ley no contempla lo que se denomina taller abierto. La afiliación total se refiere a que un empleado que desea ocupar un puesto que pertenece a la unidad apropiada, como condición de empleo tienen que ser miembro del sindicato que representa esa unidad apropiada. El mantenimiento de matrícula, a diferencia de la afiliación total, requiere que los trabajadores miembros del sindicato, al concretarse el convenio colectivo se mantengan así. En cuanto a los trabajadores que fueron nombrados luego del acuerdo estarán bajo la cobertura del convenio si ingresan al sindicato y si así se quedan, durante del periodo de duración o vigencia del convenio.

Por otro lado, y en contraste con la Ley Núm. 130, la Ley Núm. 45-1995, supra, en su Sección 5.1(k) prohíbe que las partes negocien para establecer un taller cerrado en las agencias del gobierno central, y en la Sección 5.1 requiere que, a las partes, entre otros asuntos, negocien sobre la existencia de un taller unionado.

A lo anterior hay que añadir que, mediante una enmienda a la ley en 2001 a los empleados que optaban por desafiliarse de la unión, venían obligados a pagarle el 50 % de la cuota establecida como un cargo por servicio. La Ley Núm. 45-1998 contempla en su redacción el derecho de los empleados a no afiliarse a un sindicato u organización obrera que represente los empleados de una unidad apropiada. El empleado no afiliado, sin embargo, según dispuso la Ley, si bien no venía obligado al pago de cuotas de iniciación ni cuotas regulares, sí tenía la obligación de pagar lo que la ley define como un "cargo por servicios". El monto de este cargo por servicio dispone la Ley, nunca sería mayor de lo que representa el 50% del pago regular de la cuota.

En cuanto a la Ley Federal (EE. UU.), en su Sección 7 encontramos que se estableció que de la misma manera que el trabajador tiene el derecho de organizarse y afiliarse a un sindicato, de igual forma, puede elegir no hacerlo (esto se conoce como taller abierto donde el empleado no es obligado a pertenecer a un sindicato como condición de empleo (conocido como "taller cerrado") o mantenerse como miembro o afiliado del sindicato para poder conservar su trabajo/empleo (conocido como "taller unionado"). Pero en esa misma sección indica que esa libertad de seleccionar si se quiere o no ser parte de un sindicato; se pierde si un trabajador de una organización que se reconoce en su convenio colectivo el "taller unionado". De ese ser el caso, el trabajador ya no podría elegir no pertenecer a la unión y tendrá que ingresar como miembro (conocido comúnmente como "afiliarse") para conservar su empleo.

En el 2018 el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió el caso de Janus v. AFSCME, 585 U.S. 878, 138 S. Ct. 2448 (2018).

JANUS V. AFSCME

Este caso revolucionó la forma en que las organizaciones obreras se aseguraban de mantener los trabajadores afiliados a su organización. En este caso, Janus, tomó la decisión de no afiliarse al sindicato que representaba a los trabajadores de la unidad apropiada a la que él pertenecía. En Illinois, EE. UU., donde él vivía era permitido (“taller abierto”); rechazar integrarse a un sindicato. Sin embargo, aunque esa fuera la decisión del trabajador, se le obligaba a pagar una parte de la cuota al sindicato. Se le cobraba la parte que se atribuía a los gastos de la negociación colectiva y le descontaban la parte que se usaba para cubrir las actividades políticas o ideológicas del sindicato.

Janus presentó un reclamo en el tribual alegando que el hecho de que lo obligaran a pagar parte de la cuota sin ser miembro del sindicato violaba su derecho constitucional bajo la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. Luego de dos apelaciones sin éxito, Janus llevó su caso al Tribunal Supremo de los Estados Unidos (EE. UU). En su Opinión el Supremo Federal le dió la razón (a Janus) al indicar que no se le podía violentar su derecho a la libre expresión al verse obligado con sus cuotas, aportar económicamente para apoyar posturas políticas de los lideres del sindicato; con las que él no estaba de acuerdo. Con esta decisión se revocó una decisión preexistente del mismo Tribunal Supremo de los EE. UU. en la que se había determinado que, aunque la persona no perteneciera al sindicato; debía aun así contribuir económicamente con este.

ABOOD V. DETROIT BD. OF EDUCATION

Abood v. Detroit Bd. of Education, 431 U.S. 209 (1977). El Supremo al realizar su análisis, que le llevó a revocar un caso que llevaba 40 años vigente, indicó que el requerirle a un trabajador que contribuya con algo con lo cual no está de acuerdo no se justifica con la alegación del sindicato que Janus se estaría beneficiando de lo negociado con el patrono sin contribuir con dicho esfuerzo y costo. Aunque el sindicato no reciba cuotas de los trabajadores que no se afilien a ella, es su deber representar a todos los que pertenecen a la unidad apropiada. Sin embargo, no estaría obligada a proveerle los servicios o beneficios que como sindicato le provee a sus miembros. Un ejemplo importante de este aspecto es que no tendría que representar a los que dejen de pertenecer como miembro, en algún proceso relacionado a asuntos disciplinarios. (Para un análisis más completo de esta decisión véase E. Rivera Vega, J.R. López Aceves, Derecho Laboral, Vol. 88 Revista Jurídica UPR, 106, 121-124 (2019).

VOL. 88 REVISTA JURÍDICA UPR

> Sobre el caso de Janus la entonces Secretaria de Justicia, Wanda Vázquez, emitió la Consulta Núm. B-58-18 emitida el 10 de julio de 2018 señalando el efecto de la decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el caso Janus. Conforme a su opinión (que representa al gobierno) el resultado tiene el efecto de cancelar o anular lo establecido en nuestras leyes 130, supra y 45, supra, entiéndase: el taller cerrado y el taller unionado y prohibir que a los empleados que opten por no afiliarse se le puede cobrar suma alguna por concepto de cuota para la unión.

El caso de Janus, tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos, le da un rudo golpe a la estabilidad financiera de las organizaciones obreras o sindicatos.

El permitir que un empleado de la unidad apropiada se beneficie de todo lo negociado sin hacer una aportación económica como miembro, tiene el efecto de beneficiarlos por encima de los que deciden permanecer dentro del sindicato. Quienes aportan con sus cuotas se encuentran contribuyendo económicamente al sindicato, en beneficio de los miembros y los no miembros. Si el trabajador ejerce su derecho a no afiliarse, no tendría que pagarle cuotas al sindicato (si no lo autoriza), pero sí un cargo por servicios, el cual no será mayor del 50% del total de la cuota regular. Un dato interesante es que el Tribunal Supremo utilizó como fundamento para su decisión el hecho de que no se le podía obligar a Janus a pagar ninguna porción de la cuota, ya que esto iba en contra de su derecho a la libre expresión. Lo anterior, ya que la unión utilizaría sus fondos para adelantar causas políticas e ideológicas. Sin embargo, surge de los hechos del caso que antes de emitirse la Opinión en su caso, Janus sólo aportaba por los gastos de la unión, se le había descontado la parte que alegadamente iba para ese otro propósito ajeno a su representación. Ciertamente, no consta cómo el sindicato separaba los fondos que recibía de cuotas, para diferentes propósitos, tales como actividades proselitistas (por ej. ideológicas o políticas) o servicios prestados.

Junta de Relaciones del Trabajo, Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Comisión Apelativa del Servicio Público

La Junta de Relaciones del Trabajo atiende a patronos privados que no se encuentran en el comercio interestatal o estando en el comercio interestatal la JNTR no asume jurisdicción sobre ellos y empleados de corporaciones públicas. La Comisión atiende a empleados del gobierno central cuyas agencias no generan sus propios fondos (ingresos).

Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP)

CASP se encuentra clasificada como una agencia cuasi judicial ya que puede decidir sobre apelaciones que empleados de gobierno de Puerto Rico y municipios presentan ante su consideración. Esta puede conceder remedios e imponer responsabilidades. Las apelaciones que recibe son de naturaleza laboral de parte de empleados del gobierno que no se encuentran cubiertos por la Ley Núm. 45 de 1998. También atiende a empleados que pertenecen a unidades apropiadas que son certificadas por ellos y no por la CASP.

Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA)

La Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación (CIPA), fue creada mediante la Ley Núm. 32 de 17 de mayo de 1972. Permite que cuando se imputa “a cualquier agente del orden público estatal o municipal, agente de rentas internas o cualquier otro funcionario de la Rama Ejecutiva estatal o municipal autorizado para efectuar arrestos, si la autoridad facultada para sancionar a dicho funcionario no lo ha sancionado”, investigar, y si lo considera procedente, iniciar formalmente un procedimiento para sancionar, cuando el funcionario incurra en:

(1) Arrestos o detenciones ilegales o irrazonables.

(2) Registros, allanamientos e incautaciones ilegales o irrazonables.

(3) Acometimiento y agresión injustificados o excesivos.

(4) Discrimen por razones políticas, religiosas, condición socioeconómica o cualesquiera otras razones no aplicables a todas las persona en general.

(5) Dilación indebida en conducir a arrestado ante un magistrado.

(6) Uso de violencia injustificada, coacción física o psicológica, intimidación.

(7) Impedir que un arrestado se comunique con un familiar cercano o abogado.

(8) Interceptación, grabación o cualesquiera otras transgresiones mediante artefactos físicos, químicos o electrónicos de comunicaciones privadas.

(9) Incitar a una persona a cometer delitos.

(10) Persecución maliciosa.

(11) Calumnia, libelo o difamación.

(12) Falsa representación o impostura.

(13) Utilizar evidencia falsa contra otra persona que le vincule con un delito.

(14) Vigilancia o investigación ostensible, notoria e intensa.

(15) Impedir u obstruir ilegal e irrazonablemente el ejercicio de libertades ciudadanas.

Esta Comisión gubernamental tiene la encomienda de realizar investigaciones en situaciones donde se alega que funcionarios públicos del gobierno de Puerto Rico y municipios incurren en mal uso y/o abuso de su autoridad. También atiende apelaciones de decisiones tomadas relacionadas con empleados públicos y con ciudadanos privados en contra quien se tomó una decisión con la cual no están de acuerdo.

Los ciudadanos pueden presentar en la CIPA querellas en contra de oficiales del orden público. Esta Comisión también tiene facultades cuasi judiciales.

CIPA tiene jurisdicción sobre las agencias del gobierno que tienen funcionarios que puede realizar arrestos, entre ellos están:

Organismos/Foros locales y federales

Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Comisión Apelativa del Servicio Público. Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación

Esta ley, aprobada en el 1935, según enmendada, expresa la política pública del gobierno federal de los Estados Unidos de Norteamérica de apoyar la negociación colectiva y la libre asociación de los empleados para formar organizaciones sindicales y así velar por mejores términos y condiciones de empleo. Esta ley protege a los empleados de la empresa privada. Estas empresas han de llevar a cabo las operaciones del negocio conforme a los criterios considerados dentro del comercio interestatal con los Estados Unidos de Norteamérica.

La Ley en su Sección 2, define el término "comercio" como todo tráfico o transacción que se lleva a cabo entre los distintos estados y territorios de los Estados Unidos de Norteamérica o entre estados y territorios y países extranjeros. El término “afectar el comercio” es definido en esta misma sección como llevar a cabo actividades que obstruyen, evitan o de alguna forma impiden que el comercio fluya libremente.

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board - NLRB), y el Congreso de los Estados Unidos han querido cubrir a la mayor cantidad de empresas posible. Por ejemplo, compañías en el sector de las ventas al detal (RAE, entiéndase como vender productos y servicios a los consumidores finales) que generen en ventas medio millón de dólares al año o las de transportación terrestre que generan $50,000.00 han sido colocadas dentro de las empresas que participan del comercio interestatal.

Para las principales disposiciones de la Ley Taft-Harley de 1947 y la JNRT visita al siguiente enlace.

De igual forma las que adquieren productos y servicios de otros estados, las que usan el correo federal para envío y recibo de mercancía, los que usan la Internet o hacen transacciones comerciales o económicas por vía electrónica. Podemos ver que los criterios para que las empresas estén cubiertas por esta y otras leyes federales son bien amplios. Esta amplitud tiene el propósito de cobijar y brindarle la protección de la ley a la mayor cantidad de empleados posible.

La realidad es que la JNRT no entra a cubrir a todos los patronos/empleadores, aunque se encuentren en el comercio interestatal. Estos empleados que la Junta decida no cubrir para a ser cubiertos bajo leyes estatales, como la nuestra, la Ley Núm. 130-1945, supra. En el campo de las ventas al detal atiende comercios en el comercio interestatal cuyo volumen de negocio es de por lo menos $500,000.00, pero si el negocio se encuentra dentro de un centro comercial dicha suma baja a solo $100,000.00. Esto les deja acceso a muchos más negocios.

En los negocios que no se dedican al comercio al detal asume jurisdicción con tan solo $50,000.00, al igual que los negocios en la industria de la transportación.

Las organizaciones que brindan servicios legales entran a su cobertura con un volumen de negocio de por lo menos $250,000.00. En cambio, el volumen de negocios aumenta significativamente sobre negocios que se encuentran en el área cultural y educacional, como son las orquestas, museos, escuelas y universidades privadas, ya que aquí la institución tiene que alcanzar por lo menos un millón de dólares.

Referencia de JNRT (jurisdicción)

Para un resumen de las protecciones que esta ley le brinda a los trabajadores favor de referirse al Boletín emitido por el Departamento del Trabajo Federal titulado Derechos de los Empleados Conforme a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo disponible en este enlace.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Tabla comparativa entre organizaciones bona fide, uniones obreras/sindicatos y asociaciones profesionales (citar la legislación aplicable)

Aspecto	Organizaciones Bona Fide	Uniones Obreras o Sindicatos	Asociaciones Profesionales
Definición	Grupos organizados de empleados que buscan mejorar condiciones laborales, pero **no** son un sindicato.	Organización reconocida legalmente para representar a los trabajadores en negociaciones colectivas.	Organizaciones de trabajadores que promueven el desarrollo profesional de sus miembros.
Propósito principal	Defender derechos laborales y beneficios de sus miembros, pero no pueden negociar/acordar convenios colectivos.	Negociación colectiva, representación de empleados y defensa de condiciones y términos de empleo/laborales.	Mejorar estándares profesionales, capacitación y proponer certificaciones, establecer estándares éticos, actualización profesional.
Afiliación	Voluntaria, sin exclusividad para la negociación colectiva.	Afiliación voluntaria con derecho exclusivo a negociar convenios colectivos.	Voluntaria, basada en intereses y formación académica/tipo de puesto.
Regulación legal	Ley Núm. 134 de 1960 y Ley Núm. 139 de 1961.	Ley Núm. 130 de 1945 y Ley Nacional de Relaciones del Trabajo y Ley Núm. 45 de 1998.	Reguladas según su industria, pueden requerir licencias o certificaciones.
Derechos y beneficios	Representación y defensa de derechos, pero sin derecho a la huelga ni a la negociación colectiva.	Derecho a huelga, negociación colectiva, representación legal y beneficios sindicales. (Ley Núm. 45 de 1998 **no** reconoce el derecho a huelga)	Certificaciones, educación continua y (relaciones entre iguales o pares (conocido en inglés como "networking".)
Ejemplos en Puerto Rico	La Unión Nacional de Educadores y Trabajadores de la Educación (UNETE) Ley Núm. 134 de 1960	Federación Puertorriqueña de Trabajadores (FPT) Ley Taft Hartley y Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (SPT), Ley Núm. 45 de 1998.	Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, Ley Núm. 43 de 14 de mayo de 1932, Asociación de Contadores Públicos Autorizados. Ley Núm. 75 de 1973. Colegio de Ingenieros y Agrimensores de Puerto Rico Ley Núm. 173 de 1988.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Derecho laboral: garantías básicas para los trabajadores

En este video, el Dr. Edwin H. Morales Cortés presenta una visión integral sobre las garantías y protecciones mínimas que todo trabajador debe conocer dentro del marco legal laboral. A lo largo del video se abordan aspectos fundamentales, tales como:

- Derechos constitucionales del trabajador (intimidad, reputación y honra)
- Espacios laborales seguros y libres de riesgos
- Prácticas discriminatorias prohibidas: edad, género, raza, orientación sexual, ideas políticas, entre otros
- Acoso laboral, sexual y psicológico
- Pruebas de drogas y el debido proceso
- Concepto y consecuencias del despido injustificado y del despido tácito o constructivo
- Responsabilidad patronal frente a fenómenos sociales como la violencia doméstica
- Equidad e igualdad salarial
- Obligaciones del patrono en la prevención e investigación de incidentes laborales

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

Organización Sindical, procesos y foros obrero-patronales

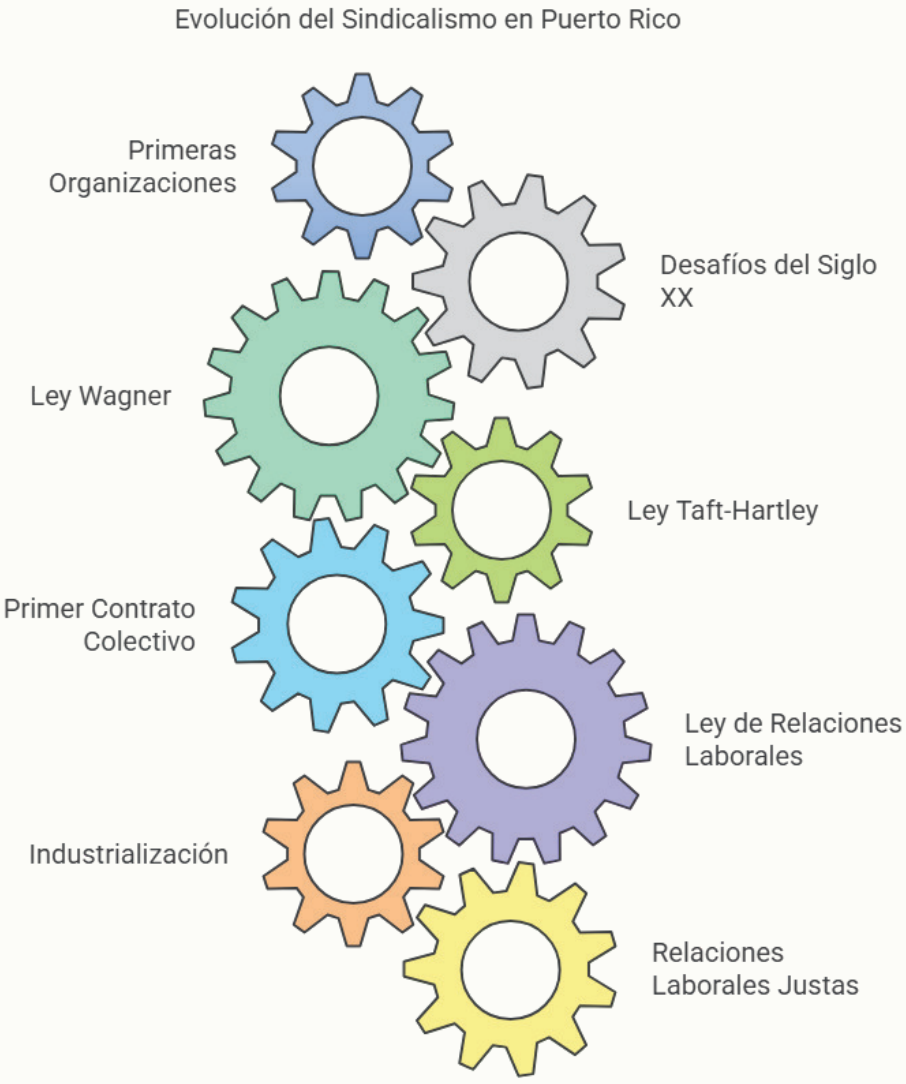
Desde finales del siglo XIX, los trabajadores en Puerto Rico han buscado mejorar sus condiciones laborales mediante la organización sindical y la negociación colectiva. Las primeras organizaciones gremiales, como las de carpinteros, albañiles y pintores en 1878, marcaron el inicio de una lucha estructurada por derechos laborales (Rodríguez Vera 1930). Durante las primeras décadas del siglo XX, el sindicalismo enfrentó grandes desafíos ante la ausencia de legislación protectora, especialmente en sectores como la industria azucarera. No obstante, líderes como Santiago Iglesias Pantín, Eduardo Conde Mañón y Ramón Romero Rosa sentaron las bases del sindicalismo moderno en la isla.

La evolución del sindicalismo puertorriqueño estuvo profundamente influenciada por la legislación laboral estadounidense. La aprobación de la Ley Wagner en 1935 representó un punto de inflexión, al establecer el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Este marco fue posteriormente reforzado por la Ley Taft-Hartley en 1947, que introdujo un equilibrio más estructurado entre los derechos y deberes tanto de patronos como de sindicatos. Dicha ley delimitó claramente las prácticas laborales justas, formalizó los procesos de selección de representantes y estableció procedimientos legales para las negociaciones colectivas, promoviendo la estabilidad industrial y la resolución ordenada de disputas.

En Puerto Rico, la influencia de estas leyes federales se tradujo en avances concretos, como la firma en 1934 del primer contrato colectivo a gran escala en la industria azucarera, y la promulgación en 1945 de la Ley de Relaciones del Trabajo local. Esta ley fue clave para institucionalizar la negociación colectiva y establecer foros formales como la Junta de Relaciones del Trabajo. Además, se desarrollaron mecanismos de mediación y arbitraje para resolver conflictos de manera más eficiente y evitar huelgas prolongadas.

El proceso de industrialización de la segunda mitad del siglo XX trajo consigo una consolidación del sindicalismo en diversos sectores. A través de los convenios colectivos, las condiciones laborales comenzaron a regularse formalmente, incorporando cláusulas sobre salarios, horarios, seguridad en el empleo y derechos sindicales. La Ley Taft-Hartley también enfatizó la obligación de negociar de buena fe, la creación de comités de quejas y agravio dentro de las empresas y la importancia de mantener un equilibrio entre las partes sin intervención directa del Estado, salvo para garantizar el respeto al marco legal.

Comprender este trasfondo histórico es esencial para el estudiantado interesado en las relaciones laborales, ya que permite analizar críticamente los desafíos actuales. La historia del sindicalismo en Puerto Rico —entretejida con los procesos legales y foros institucionales— demuestra que la organización de los trabajadores ha sido y sigue siendo un pilar esencial en la construcción de relaciones laborales justas, estables y participativas. Conocer la evolución de estos procesos ofrece herramientas para enfrentar las nuevas realidades del trabajo y fortalecer la capacidad de incidencia del movimiento obrero en el presente.



UNIDAD IV: PROTECCIONES ESPECIALES, PRIMERA PARTE

Descripción:

Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas para prevenir y afrontar conflictos sobre diversas causales de discrimen reconocidas en la legislación de Puerto Rico y de los Estados Unidos de Norteamérica y que aplica a su vez a nuestra jurisdicción. El estudiante podrá conocer procesos de radicación, trámite, resolución de las querellas; en los foros disponibles aplicables, que incluyen, pero no se limitan, a los tribunales. Entre las causales de discrimen a ser examinadas se encuentran las siguientes, por razón de: edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano y el Título VII, ADEA, ADA y GINA.

Objetivos generales del módulo

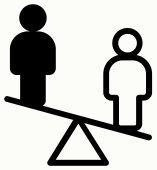
Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Identificar los foros disponibles para atender reclamaciones laborales y explicar sus procesos de mediación y conciliación.
2. Reconocer los derechos del trabajador en controversias laborales y cómo ejercerlos mediante los canales establecidos.
3. Analizar la importancia de la investigación y los métodos alternos para la solución de conflictos laborales.
4. Participar de actividades y ejercicios que fortalezcan su comprensión sobre la legalidad de las reclamaciones y su rol como parte del proceso.
5. Apreciar similitudes y diferencias en expresiones y conductas discriminatorias.

DISCRIMEN POR RAZÓN DE RAZA, COLOR, SEXO, GÉNERO, ORIENTACIÓN, RELIGIÓN, EDAD, ORIGEN, VETERANO... (LEY NÚM. 69-1985 Y NÚM. 100-1959)

1. **Discrimen en el Empleo**

El discrimen en su contexto general significa tratar de manera desigual o diferente a una persona o a un grupo de personas y cuyo trato suele ser perjudicial o dañino a quienes comparten las mismas características. No todo discrimen es ilegal, pero hay leyes que han establecido unas clases o divisiones que se consideran ilegal hacer una diferencia u ofrecer un trato distinto a empleados o personas que aspiran a un empleo por la única razón de pertenecer a esas categorías. Las decisiones relacionadas al empleo solo deben tomar en consideración si la persona posee las cualidades necesarias y cumple con los requisitos del puesto de trabajo. Pasemos ahora a examinar cuáles son las leyes antidiscriminatorias y las categorías que protegen.



CONSTITUCIÓN Y LEYES QUE PROHIBEN EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO

- Constitución de Puerto Rico, Artículo II Sección 1

Dispone que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos los seres humanos son iguales ante la ley. Por lo tanto, no se podrá discriminar por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

- Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 de Puerto Rico, según ambas han sido enmendadas
- El Título VII prohíbe el discrimen en el empleo por motivos de raza, color, creencias religiosas, sexo u origen nacional y aplica a empresas con 15 o más empleados que participan del comercio interestatal. (Una empresa participa del comercio interestatal cuando hace negocios, adquiere mercancía, o mantiene comunicación entre estados de los Estados Unidos o sus jurisdicciones (como lo es el caso de Puerto Rico).

Ejemplo: Envía productos desde Puerto Rico a Texas o compra mercancía a un distribuidor en Chicago o usa el correo federal o la Internet para realizar transacciones de negocio.)

Ley 100

- La Ley Núm. 100 (supra) prohíbe el discrimen en el empleo por motivos de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, o identidad de género, origen nacional o social, condición social, por el uso de diversos peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional, afiliación o ideas políticas, ideas religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

Estas dos leyes prohíben que un patrono/empleador despida, suspenda o discrimine contra un empleado o aspirante a empleo por estos pertenecer a cualquiera de estas categorías protegidas. Esta protección aplica para cuando se está solicitando un empleo, cuando se establece el sueldo o salario o beneficios de una persona, cuando se establecen los términos y condiciones de empleo y cualquier otra decisión relacionada al empleo de una persona.

- **Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985**

Busca garantizar "la igualdad de derecho al empleo" entre hombres y mujeres. Esta ley prohíbe que un patrono suspenda, rehúse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine en su contra simplemente por su sexo [género].

EJERCICIO

- **Ley de Igualdad de Paga por Igual Trabajo – Ley Núm. 16 de 8 de marzo de 2017 y Ley Federal "Equal Pay Act"**

Ambas leyes prohíben que se discrimine en la compensación (sueldo y beneficios) que reciben las mujeres en trabajos realizados por éstas en comparación con los hombres cuando los trabajos requieren destrezas, esfuerzos y responsabilidades similares y trabajan bajo condiciones de empleo similares. A diferencia de la Ley Federal, nuestra Ley prohíbe que un patrono/empleador pregunte durante el proceso de entrevistas el salario de la persona que está siendo entrevistada. También prohíbe que los patronos les prohíban a sus empleados compartir con sus compañeros de trabajo información sobre el sueldo que reciben. Se permite que haya una diferencia salarial cuando:

- los aumentos se dan de buena fe a base de antigüedad o mérito (merecido a base de la calidad y cantidad del trabajo realizado);
- el sistema de compensación es a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias;
- existe una diferencia en la educación, adiestramiento o experiencia, si se estos se relacionan al puesto que se ocupa; o
- se da cualquier otro aspecto razonable que no sea el sexo de la persona;
- no se puede corregir una diferencia salarial reduciendo el salario del más que gana.

La diferencia salarial en puestos iguales o similares ha existido desde que la mujer entro al mercado de trabajo. Sectores han justificado la diferencia en que el hombre es el proveedor del hogar y que los ingresos de las mujeres son solo para complementar el del hombre. Otros, justificaban la diferencia en que los hombres estaban mejor preparados académicamente que las mujeres. Con el pasar de los siglos y las décadas, aunque las estadísticas muestran que esa diferencia se ha ido reduciendo, todavía hay una diferencia marcada en lo que se les paga a las mujeres que tiende a ser menor que lo que se les paga a los hombres; solo por ser hombre o mujer.

EJERCICIO

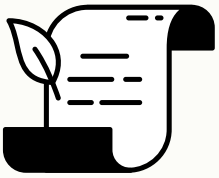
ANEJO CASOS

UNIDAD ANTI DISCRIMEN Y LA "EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY" COMMISSION (EEOC)

- **Ley Americana Contra el Discrimen (American with Disability Act – 1990) y la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos (Ley Núm. 44 de 1985, según enemedadas)**

Ambas leyes prohíben que se discrimine contra empleados y candidatos a empleo por sus condiciones prolongadas de salud física o mental y que limiten a la persona de forma sustancial en una o más de sus funciones "principales del diario vivir". Ambas leyes aplican a patronos que tengan 15 empleados o más. Estas leyes además protegen a personas que, aunque ya no sufren de la enfermedad, alguna vez la tuvieron, y a personas que no tienen, ni han tenido, ninguna enfermedad, pero que los demás piensan que la persona está enferma. Estas leyes requieren que los patronos evalúen las necesidades de acomodo razonable en el empleo cuando una persona con una condición de salud requiere un ajuste para poder desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupan o comenzarán a desempeñar. El acomodo tiene que ser razonable, lo que significa, que no tenga un costo exagerado para el patrono. La razonabilidad dependerá de las circunstancias de cada patrono. El empleado tiene que presentar una certificación médica en la que se indique su condición de salud y el acomodo solicitado.

EJERCICIO



Ley de Madres Obreras (Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada)

Prohíbe que se discrimine contra empleadas por motivos de su estado de embarazo, por adopción y por abortos involuntarios. Más información sobre esta ley será ofrecida en la Lección V(g).

Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo (Ley Núm. 17 de 1988)

Prohíbe que se condicione participar en procesos para conseguir trabajo u ofrecer un trabajo o contratar a alguien a cambio de favores sexuales. También prohíbe que se permita o se fomente una atmosfera o clima laboral cargado de comentarios, chistes u otras de naturaleza o connotación sexual. Más información sobre esta ley será ofrecida en la Lección V(f).

Ley Federal Contra el Discrimen por Edad (Age Discrimination Employment Act - ADEA)

Esta ley federal prohíbe que los patronos discriminen en contra de empleados que tengan 40 o más años. En Puerto Rico el discrimen por edad está incluido en la Ley 100 de 1959.

Ley de Reforma y Control de Inmigración ("Immigration Reform and Control Act" (IRCA) – 1986)

Esta es una ley federal que prohíbe que los patronos/empleadores discriminen por razón de la nacionalidad de un empleado o candidato a empleo.

Le impone la responsabilidad a todo patrono, con más de tres (3) empleados, de verificar, si los empleados que está contratando se encuentran legalmente autorizados a trabajar en los Estados Unidos y sus territorios. Requiere que los patronos/empleadores completen el formulario I-9 por cada empleado que recluten. Uno de los requisitos que debe cumplirse al llenar el Formulario I-9 es presentar ciertos documentos que evidencian que la persona está autorizada a trabajar en Estados Unidos y sus territorios. La ley dispone que, si el empleado no puede presentar los documentos para demostrar que puede trabajar en Estados Unidos, el patrono no lo puede contratar y si es que el empleado demuestra que los solicitó, puede comenzar a trabajar, pero; si pasan 90 días y no los presenta, el patrono/empleador tiene la obligación de terminar la relación de empleo. Bajo esta Ley un patrono/empleador que contrata a una persona que no se encuentra autorizada a trabajar se expone a multas y hasta tiempo en la cárcel. Pueden acceder al formulario mediante este acceso: Formulario I-9 Verificacion de Elegibilidad de Empleo

Formulario I-9

Sobre el discrimen por nacionalidad y estatus migratorio el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Jiménez Soto v. Carolina Catering Corp., 2025 TSPR 003 tuvo la oportunidad de evaluar si un patrono discriminó, cuando despidió a un empleado que tenía su tarjeta de residencia permanente vencida en violación a la Ley Núm. 100 (supra), por "origen nacional".

Jiménez Soto v. Carolina Catering Corp

En este caso el señor Jiménez Soto, quien es ciudadano de la República Dominicana, posee residencia legal permanente de Estados Unidos. Su tarjeta de residente permanente (conocida comúnmente como la "tarjeta verde") se encontraba vencida, por lo cual, el patrono/empleador lo despidió por no tener autorización (al no estar vigente) para trabajar en los Estados Unidos y por lo tanto no podía entrar a su área de trabajo dentro del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. El patrono alegó que le solicitó al demandante que presentara a su tarjeta de residencia renovada y así poderle darle la tarjeta de identificación que le permitía llegar a su área de trabajo. Luego de su despido, la empresa le ofreció nuevamente trabajo al señor Jiménez una vez éste había renovado su licencia, pero éste rechazó regresar a trabajar. El TPI determinó que Sky Caterers había discriminado en contra del señor Jiménez por razón de su origen nacional y su estado migratorio, al despedirlo (conocido comúnmente como "botarlo"). Planteó el Tribunal que, aunque su tarjeta de residencia se encontraba expirada, su estatus de residencia y su autorización para trabajar se mantuvieron vigentes. El TA confirmó la decisión del TPI, añadió que al patrono solicitarle el documento renovado, cuando el Formulario I-9 no le permite al patrono solicitar la presentación de documentos específicos. Al solicitarle la tarjeta de residencia permanente, incumplió con la Ley y quedó demostrado el ánimo discriminatorio por parte del patrono.

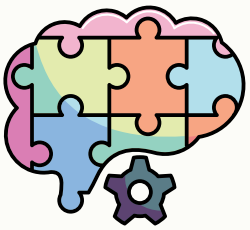
El Tribunal Supremo revocó las decisiones de los foros previos (tribunales de menor jerarquía) y ordenó la desestimación de la demanda. El TSPR señaló que el discrimen por origen nacional que se encuentra prohibido por la Ley Núm. 100 (supra) no incluye el discrimen por razón de "ciudadanía" o "estatus migratorio", como lo hace la Ley federal. Pero señaló que cuando se evalúa un caso de discrimen se usará para su análisis la ley federal aplicables y la jurisprudencia de los foros federales que tienen jurisdicción sobre Puerto Rico.

Legalmente, tener jurisdicción significa tener la autoridad o el poder para atender un asunto y aplicar leyes y jurisprudencia que sobre leyes nuestras en las cuales el gobierno federal también tiene leyes para atender los mismos asuntos. En este caso la Ley Núm. 100-1959 y la Ley federal sobre Reforma y Control de Inmigración) Por nuestra relación con los Estados Unidos de América (EE. UU.), el 1er. Circuito del Tribunal de Distrito Federal y el Tribunal Supremo de los Estados Unidos tienen jurisdicción o autoridad, sobre Puerto Rico.

Tomando como base el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles el Tribunal Supremo de Estados Unidos aclaró en el caso Espinoza v. Farah Mfg. Co., 414 US 86, 88 (1973) que el término "origen nacional" se refiere al país donde la persona nace o de donde son sus antepasados y no se refiere a la ciudadanía. En el caso de Espinoza el Tribunal Supremo de Estados Unidos concluyó que interpretar que uno contiene al otro iría en contra del mandato del Congreso Federal de que la ciudadanía sea una condición de empleo en los Estados Unidos y sus territorios. Por lo tanto, el prohibir el discrimen por nacionalidad no significa que es un discrimen el requerir que un empleado sea ciudadano o que posea autorización para trabajar en los Estados Unidos. En su análisis, el TSPR le dio importancia al hecho de que al momento en que la empresa contrató al señor Jiménez, conocían sobre su nacionalidad, por lo cual, ese hecho no apunta a que existiera un discrimen.

Varios jueces del Tribunal Supremo no estuvieron de acuerdo con esa decisión por entender que se debió determinar que despedir al demandante por su estado migratorio constituyó un acto discriminatorio por condición u origen social, según lo prohíbe la Ley 100, supra. Estos basaron su decisión en que el señor Jiménez no perdió su residencia permanente por su tarjeta o permiso estar vencido. Indicaron que evidencia del discrimen era que, si no hubiese sido por su nacionalidad, no hubiese sido despedido.

EJERCICIO:



Toma en cuenta lo que indica la Ley Federal, la Ley 100, la posición de la Opinión del Tribunal y lo que opinaron los jueces que no estuvieron de acuerdo (disidencia) de los jueces que no estuvieron conformes con la opinión del Supremo establecida a base de la mayoría. **¿Qué piensan sobre esta situación?** Si está de acuerdo con que no fue un discrimen explique sus razones. Si entiende que el despido del señor Jiménez fue discriminatorio, explique sus razones.

¿Qué piensan sobre esta situación? Ejercicio

Si desean profundizar más sobre el tema de la inmigración pueden leer de las siguientes fuentes:

Para fuentes secundarias que problematizan la realidad de las personas inmigrantes en nuestra sociedad refiérase a:

- Sheila I. Vélez Martínez, Desde Quisqueya Hacia Borinquena: Experiences and Visibility of Immigrant Dominican Women in Puerto Rico: Violence, Lucha and Hope in Their Own Voices, 18 ILSA J. Int'l & Comp. L. 683, 697 (2012)
- Alma Pierina Rosignoli Umaña, La Dignidad Del Inmigrante Violentada Por Su Exclusión Del Sufragio Y Discriminación Por Su Origen O Condición Social, 51 Rev. Jur. U.I.P.R. 411, 412 (2017); Jorge Duany
- La Racialización De La Etnicidad En El Caribe Hispanoparlante: Haitianos En República Dominicana y Dominicanos En Puerto Rico, 46 Rev. Jur. U.I.P.R. 739 (2012).

Casos sobre el tema del discrimen

Discrimen por Edad:

Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364 (2001)

El señor Díaz Fontánez trabajó con el Hotel durante 25 años. La empresa fue adquirida por otra y esta decidió reestructurarse por la situación económica que el Hotel estaba pasando. Como parte de la reestructuración cesanteó a un grupo de empleados (cesantía es un término que se usa cuando el despido es por reducción de personal y no por conducta causada por incumplimientos de parte del empleado). Entre las personas cesanteadas se encontraba el demandante, quien, al momento de su terminación del empleo, tenía cerca de 70 años y era el supervisor de almacén. Este demandó al Hotel alegando despido injustificado y discrimen por edad, indicó que fue sustituido por una persona de menos de 40 años, que ocupaba antes el puesto de oficinista de almacén, quien él supervisaba y tenía menos tiempo en la empresa que él. En la reestructuración las tareas o deberes y responsabilidades que realizaba Díaz fueron repartidas ente varios empleados que permanecieron trabajando. Algunas fueron asignadas al gerente de servicios y las labores manuales fueron automatizadas.

El Tribunal de Primera Instancia (TPI) desestimó el reclamo de discrimen por no encontrar intención de discriminar en la cesantía y determinó que su despido había sido injustificado ya que no se siguió el orden de antigüedad al haberse retenido en el empleo a una persona con menos tiempo en la empresa que él y ordenó el pago de la compensación que dispone la Ley Núm. 80 (supra).

El señor Díaz presentó su reclamo ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones el cual sostuvo que el despido fue injustificado, pero revocó al TPI en cuanto al discrimen. Indicó que al despido haber sido injustificado se activó la presunción de discrimen dispuesta por el Artículo 3 de la Ley Núm. 100-1959.

Ley Núm. 100-1959

(La presunción rebatible que disponía el Art. 3 de la Ley Núm. 100-1959 (supra), fue eliminado por la Ley Núm. 4 de 2017. Por lo cual, actualmente no existe la presunción. Presunción rebatible significa que, aunque un hecho se presuma como cierto, la parte contraria en el pleito puede presentar evidencia para derrotar esa creencia o presunción.) Debido a la presunción de discrimen existente en la Ley Núm. 100-1959 (supra) a ese momento, el Tribunal de Circuito de Apelaciones indicó que al despido ser injustificado, "automáticamente" se convertía en un despido discriminatorio.

El Hotel llevó el caso al Tribunal Supremo de P.R. (TSPR). El TSPR revocó a ambos foros. Sobre el reclamo de despido injustificado el Supremo hizo referencia a que la Ley Núm. 80 (supra) en su Art. 2 dispone como justa causa para el despido i) "el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; ii) los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; y iii) reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a reducción en la cantidad de bienes o servicios que se producen ("volumen de producción") tales como: ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido". Determinó que los motivos del patrono para las cesantías de los empleados afectados fueron por justa causa ante la reorganización llevada a cabo.

Sobre el discrimen por edad, el Tribunal evaluó si el demandante había logrado demostrar "prima facie" la existencia del discrimen ante los aspectos establecidos en el caso McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973) resuelto por el Tribunal Supremo Federal.

McDonnell Douglas Corp. v. Green,

"Prima facie" es un término legal en latín que significa "a primera vista", usado en el contexto jurídico, se utiliza para referirse a una prueba que se presume verdadera cuando primero se escucha o se evalúa, sin que todavía se haya escuchado o evaluado la evidencia de la otra parte. (https://legaldictionary.net/prima-facie)

PRIMA FACIE

En McDonnell se estableció que un reclamante de discrimen debe demostrar una serie de elementos o aspectos establecidos en el caso, para que se active la presunción de discrimen. Si logra demostrarlo, entonces el patrono tiene la obligación de demostrar que hubo justa causa para la acción adversa o desfavorable tomada. Si el patrono logra demostrar la justa causa, el empleado puede traer evidencia para intentar demostrar que la justa causa alegada por el patrono es una excusa para ocultar el discrimen.

Los elementos que se tienen que demostrar son que el reclamante: i) pertenece al grupo protegido - en este caso, por su edad; ii) que fue despedido o fue víctima de una acción desfavorable por parte de su lugar de empleo – en este caso la cesantía; iii) que está calificado para ocupar su puesto – en este caso llevaba décadas en ese puesto y no se expresó que estuviera haciendo mal su trabajo; iv) que fue reemplazado por alguien más joven que él – en este caso el señor Díaz alegaba que fue sustituido por su asistente que tenía menos de 40 años.

En este caso el señor Díaz, “prima facie” levantó la presunción rebatible de que había sido discriminado por su edad. Una vez lo estableció, el Hotel presentó evidencia de que el motivo de la cesantía no obedeció a un discrimen, si no, a un motivo legal y justo, al verse en la necesidad de reorganizar sus operaciones.

Ante esta evidencia se destruyó la presunción de discrimen levantada por el demandante. Siempre le corresponde al demandante demostrar sus alegaciones de discrimen y convencer al juzgador de los hechos (jueces) sobre la existencia del discrimen.

La importancia de este caso en los casos de discrimen en el empleo se encuentra en cómo se alejó de las decisiones previas que sugerían que, si el demandante lograba demostrar su caso “prima facie” y el patrono **no** lograba establecer una justa causa para la acción adversa tomada, se activaba la presunción de la existencia del discrimen. En este, el Tribunal lo que dispuso es que **no** basta que el empleado demuestre “prima facie”, tiene que presentar evidencia del ánimo discriminatorio de su patrono. Lo que indicó es que **no** todo despido injustificado donde también se alega discrimen es evidencia de un acto discriminatorio, pero sí, un caso donde queda probado el discrimen, el despido es injustificado.

Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, 2010 TSPR 015

En este caso la señora Ramos demandó a Univisión alegando que su despido fue injustificado y discriminatorio por su edad ya que fue sustituida por una empleada joven. Al momento de su despido la señora Ramos tenía 43 años. Univisión alegó que su despido se debió a que aun cuando la demandante fue adiestrada por dos meses y contó durante seis meses con la ayuda de las demás compañeras del área de trabajo, la señora Ramos no pudo cumplir con su trabajo.

En el proceso de descubrimiento de pruebas la señora Ramos indicó que su supervisora le decía que no estaba a gusto con su desempeño y reconoció que nadie le hizo comentarios discriminatorios en su contra. En este caso el TSPR reafirmó que no basta con demostrar un caso de discrimen “prima facie”, si no, que, además, la parte demandante tiene que presentar evidencia que derrote la evidencia que presente el patrono para justificar su decisión de despedir.

El Tribunal al evaluar la prueba presentada por ambas partes determinó que no hubo discrimen, ya que Univisión demostró que el despido fue justificado y que en el mismo no hubo ánimo discriminatorio, ya que quedó probado que la señora Ramos no logró adaptarse al nuevo sistema o forma de realizar el trabajo.

Odriozola v. Superior Cosmetic Distributors, 116 D.P.R. 485 (1985)

En este caso, a diferencia de los dos anteriores, el TSPR determinó que el despido del señor Odriozola fue motivado por un discrimen por edad. Al analizar la evidencia presentada por las partes, el Tribunal encontró que el patrono no logró derrotar las alegaciones de discrimen que el demandante “prima facie” había alegado en su reclamo.

En este caso, luego de 15 años de empleo con la empresa como gerente de ventas y luego como gerente general el señor Odriozola fue despedido cuando tenía 60 años de edad. La empresa alegó que las ventas y las ganancias de la empresa bajaron de forma alarmante y que era responsabilidad de la señora Odriozola.

De Gerente de Ventas en 1964, el señor Odriozola pasó a ser Gerente General de la empresa Superior en 1967, desempeñándose a su vez como su vicepresidente. No se cuestionó que hasta 1975 desempeñó apropiadamente sus labores. Plantearon que a partir de ese año las ventas y las ganancias de Superior comenzaron a declinar alarmantemente por culpa del señor Odriozola. En su defensa el demandante indicó que la reducción en ventas se debió a la situación de la economía y del mercado de productos de belleza en Puerto Rico, y a actos de la propia empresa. Las partes trazaron un plan para mejorar las ventas y se logró el objetivo.

Algo que se observa en este caso, a diferencia de los dos previos, aquí señalados es que los dos supervisores del demandante eras sustancialmente más jóvenes que él y en varias ocasiones, uno de ellos lo llamó “toro viejo”. Luego alegó que lo llamó, así como una broma. La corporación, al Odriozola llegar a sus 60 años de edad le dijeron que debía aceptar plan de retiro anticipado preparado por la empresa. La empresa luego alegó que le hicieron ese ofrecimiento para evitar despedirlo. Finalmente, el demandante no aceptó los términos que le ofrecieron para acogerse al retiro cinco (5) años antes de la fecha en que él había pensado retirarse y fue despedido. Aunque la situación económica de la empresa había mejorado, aun así, la empresa alegó que el despido se debió a un mal trabajo o desempeño del demandante. Algo importante que el Tribunal tomó en consideración fue que siete (7) meses antes del despido del demandante, éste había recibido un premio por su gran trabajo. Para ocupar el puesto que quedó vacante con su despido, contrataron a una persona más joven. Con estos hechos, el Tribunal estableció que la empresa no logró demostrar que el despido de Odriozola estuvo justificado, y, por tanto, sí incurrieron en discrimen por edad en su contra.

Como podemos ver al estudiar estos tres casos aunque un empleado pertenezca a una categoría protegida, en estos a la de edad, aunque se haya tomado una acción negativa en su contra, aunque el empleado haya estado cualificado para el puesto y haya sido sustituido por una persona fuera de la categoría protegida, en estos tres casos por personas más jóvenes, o sea, aunque haya probado su reclamo "prima facie", si el patrono demuestra con evidencia que el despido fue por justa causa, no procede el reclamo de discrimen. En cambio, si existen circunstancias que apunten a un discrimen como comentarios o bromas relacionadas a la edad, sexo, nacionalidad, entre otras, y a eso se suma que el patrono no logra demostrar la existencia de una causa legítima y justificada, el tribunal decretará la existencia del discrimen.

Discrimen por sexo

Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R., 2009 T.S.P.R. 55

La señora Ramírez era la única mujer vendedora del equipo de ventas. En su puesto como gerente de negocios ella manejaba la línea de productos que representaban el 50% de las ventas del negocio de la empresa demandada, aun así, ganaba menos que uno de los otros dos varones que tenía el mismo puesto que ella y una suma similar al otro compañero de trabajo, aun cuando las líneas de negocios de ellos dos estaban por debajo en cuanto a ventas, del que ella manejaba.

Ella recibió reconocimientos por su trabajo, su desempeño era clasificado como muy bueno y llegó a recibir incentivos económicos. A principios del 2003, fue nombrado un nuevo gerente general de la empresa y como tal supervisaba a los gerentes de negocios. El nuevo gerente comenzó a tratar a la señora Ramírez de forma diferente al trato que le daba a los varones, le hacían bromas con relación a que ellos participaban de muchas reuniones sociales fuera de horas laborables donde se consumían bebidas alcohólicas y ella no se quedaba hasta tarde por sus responsabilidades como madre y esposa. Otro ejemplo del trato diferente era que el gerente general se reunía constantemente con los dos varones y a ella no le concedía reuniones, entre otros tratos desiguales. Al año del nuevo gerente general en su posición despidió a la demandante alegando que tal acción se debió a que la empresa cambió su modelo o forma de hacer negocios.

El Tribunal Supremo confirmó al Tribunal de Primera Instancia (TPI) y al Tribunal de Apelaciones (TA) en su determinación de que la empresa no demostró la existencia de justa causa para su despido al no presentar evidencia sobre un cambio de negocio. De hecho, se demostró que antes del despido de la señora Ramírez habían contratado a un hombre para que la sustituyera en el puesto que ella ocupaba. A ese nuevo empleado le comenzaron a pagar un salario mayor al que ella ganaba. El Tribunal encontró a la compañía responsable de un discrimen por sexo en su modalidad de diferencia salarial y se le ordenó a Conagra pagar la diferencia entre lo que ella devengaba y lo que comenzó a devengar el empleado que fue contratado para sustituirla. Lo anterior, tomando como base cada año en que la demandante trabajó para la empresa.

Ley Americana Contra el Discrimen (American with Disability Act – 1990) y la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos (Ley Núm. 44 de 1985, según enmendadas)

Ambas leyes prohíben que se discrimine contra empleados y candidatos a empleo por sus condiciones prolongadas de salud física o mental y que limiten a la persona de forma sustancial en una o más de sus funciones "principales del diario vivir". Ambas leyes aplican a patronos que tengan 15 empleados o más. Estas leyes además protegen a personas que, aunque ya no sufren de la enfermedad, alguna vez la tuvieron, y a personas que no tienen, ni han tenido, ninguna enfermedad, pero que los demás piensan que la persona está enferma. Estas leyes requieren que los patronos evalúen las necesidades de acomodo razonable en el empleo cuando una persona con una condición de salud requiere un ajuste para poder desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupan o comenzarán a desempeñar. El acomodo tiene que ser razonable, lo que significa, que no tenga un costo exagerado para el patrono. La razonabilidad dependerá de las circunstancias de cada patrono. El empleado tiene que presentar una certificación médica en la que se indique su condición de salud y el acomodo solicitado.

EJERCICIO:

¿Piensas que es razonable un acomodo que requiera que el empleado descanse por media hora, por cada media hora que trabaje? ¿Qué significaría en horas trabajadas para un empleado que trabaja ocho (8) horas al día, si se concede el acomodo según solicitado?

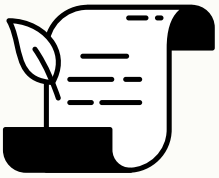
Código Militar de Puerto Rico y USERRA

- **Código Militar de Puerto Rico**

Prohíbe que se discrimine contra empleados que se ausenten del trabajo para cumplir sus responsabilidades militares. Incumplir con la ley conlleva penas de cárcel de hasta tres (3) años y/o multas a ser pagas con dinero.

- **Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA)**

Esta ley garantiza el que los empleados militares puedan ausentarse de sus empleos para cumplir con sus responsabilidades militares sin temor a perder su trabajo y conlleva que se reserve o guarde el empleo de un empleado que decida activarse en algunas de las fuerzas armadas de los Estados Unidos por hasta cinco (5) años. Lo que significa que si termina su servicio militar activo de forma honorable dentro de ese periodo de tiempo puede solicitar regresar a trabajar y el patrono está obligado a reintegrarlo al empleo.



Ley que Prohíbe el Discrimen por Información Genética de 2008 (conocida en inglés como, "Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008")

Esta es una ley federal que prohíbe el discrimen contra aspirantes a empleo, empleados y exempleados basado en su información genética. Prohíbe el uso de información genética para tomar decisiones de empleo, restringe la obtención de esta información por parte de los patronos y requiere que la información que se permita obtener sea manejada confidencialmente.

Ley de Quiebras (Bankrupcy Act)

Esta ley federal prohíbe que se discrimine contra un empleado o candidato a empleo por dicha persona haber radicado una petición de bancarrota. (11 U.S.C. sec. 525(a) y (b).

Todos los seres humanos deben respetarse los unos a otros. No se deben hacer distinciones entre las personas por la forma en que se vean, por sus creencias, orígenes y preferencias. Tampoco las personas deben aprovecharse de pertenecer a alguna de las categorías protegidas por las leyes para incumplir con sus funciones y si el patrono toma acción por sus incumplimientos alegar que el patrono/empleador discriminó en su contra.

Todo ser humano debe tener igualdad de oportunidades y no deben existir barreras, preferencias, ni prejuicios basados en características de la persona en torno a las personas a menos que existan razones que los justifiquen. (La palabra prejuicio es definida por la Real Academia Española como “opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal”).

Un prejuicio en palabras de todos los días surge cuando, sin conocer a una persona nos hacemos de una opinión negativa o positiva sobre ella, pero mayormente es negativa, basándonos únicamente en sus características físicas o por pertenecer a ciertos grupos o lugares. Los prejuicios nos pueden alejar de personas o posibles empleados extraordinarios. Prejuicios a través de la historia de la humanidad han sido: las mujeres no tienen la misma capacidad que los hombres; rechazar a personas de cierta nacionalidad por creer que no son inteligentes o limpios, pueden ser conscientes o inconscientes y a menudo están arraigados en preconcepciones culturales, sociales o individuales.

Los perjuicios y el discrimen en el empleo tienen el efecto de rechazar a aspirantes a empleo o afectar a empleados que pueden aportar grandemente a la empresa. Todos de una forma u otra tenemos algún tipo de prejuicio. Tenemos que autoevaluarnos para identificar cuál o cuáles son y así evitar tomar decisiones empañadas por los prejuicios.

ASPECTO PARA REFLEXIONAR:

Esto se traduce a que no se les impida o excluya de las oportunidades de conseguir o mantenerse en un empleo a personas por estas pertenecer a ciertos grupos o tener ciertas características señaladas en las distintas leyes que prohíben el discrimen en el empleo y en otras áreas también reguladas.

Los tribunales han establecido que ofrecer igualdad de oportunidades no significa tratar a todos por igual, sino, considerar las condiciones de cada candidato.

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

El desarrollo de los derechos laborales en Puerto Rico ha estado marcado por una historia de explotación, luchas sindicales y marcos juridicos diseñados fuera del contexto local. El auge de la industria del azúcar a finales del siglo XIX y principios del XX generó una profunda desigualdad en la distribución de la riqueza. Los trabajadores de las centrales azucareras y haciendas cafetaleras, en su mayoría puertorriqueños y afrodescendiente, laboraban en jornadas extenuantes y con escasa protección social (Ayala & Bernabe, 2007).

El sistema capitalista impuesto a inicio de siglo XX acentuó estas condiciones discrimi- natorias, ya que los propietarios de las centrales, en su mayoría extranjeros o pertenecientes a la élite local, monopolizaban la riqueza mientras los tra- bajadores apenas sobrevivían con bajos salarios (Moscoso, 2023).

A finales del siglo XIX y principios del XX, el sindicalismo puertorriqueño cobró fuerza con la creación de la Federación Regional de Trabajadores en 1897 y la Federación Libre de Trabajadores (FLT) en 1899, esta última con el respaldo de Samuel Gompers y la American Federation of Labor (AFL).

Estas organizaciones lucharon por la jornada de ocho horas, aumentos salariales y condiciones de trabajo más humanas (Matos, 2024). No obstante, la discri- minación racial, de género y social seguía siendo una barrera para muchos trabajadores. En la década de 1920, las mujeres trabajadoras comenzaron a organizarse contra la desigualdad salarial y la explotación en fábricas y empresas de manufactura.

Durante este periodo, las empresas utilizaban estrategias de segregación en el empleo, asignando los peores trabajos a personas afrodescendientes y a trabajadores rurales. Además, el trabajo infantil y las largas jornadas seguían siendo un problema generalizado (Ayala & Bernabe, 2007).

En la década de 1930, bajo la presión de movimientos obreros y la crisis económica de la Gran Depresión, el gobierno de Franklin D. Roosevelt aprobó el National Industrial Recovery Act (NIRA) en 1933, estableciendo la negociación colectiva como derecho de los trabajadores.

Aunque el Tribunal Supremo de EE. UU. anuló la ley en 1935, fue reemplazada por la Ley Wagner (1935), que reforzó la legalidad de los sindicatos y limitó las prácticas laborales abusivas. Esta legislación impactó directamente a Puerto Rico, ya que fortaleció a los sindicatos locales y aceleró la negociación de contratos colectivos (Hernández Díaz, 2006).

La lucha contra la discriminación en el empleo continuó en las décadas siguientes. En 1944, el Congreso de EE. UU. aprobó la Ley de Discriminación por Igualdad en el Empleo para combatir la segregación en el trabajo, pero las barreras raciales y de género persistieron. Finalmente, la Ley de Derechos Civiles de 1964 marcó un cambio significativo al prohibir la discriminación por raza, color, sexo, religión y origen nacional en el empleo. Su Título VII estableció la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), la agencia encargada de garantizar el cumplimiento de las normativas laborales antidiscriminatorias (Hernández Díaz, 2006).

En Puerto Rico, la EEOC colabora con la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para garantizar que los trabajadores reciban las mismas protecciones que en EE.UU. Entre las leyes federales más relevantes para promover la equidad en el empleo se encuentran la Ley de Igualdad Salarial de 1963 (Equal Pay Act, EPA), la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA) y la Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008 (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA). Estas leyes prohíben la discriminación laboral por motivos de género, edad e información genética, respectivamente. Aunque no todas las categorías mencionadas —como orientación sexual, identidad de género, afiliación política, condición social o estatus de víctima de violencia de género— están cubiertas directamente por estas leyes específicas, muchas de ellas están protegidas bajo otras disposiciones federales, como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, o por leyes estatales o territoriales, como las de Puerto Rico, que tienen protecciones más amplias en materia de derechos laborales y civiles.

UNIDAD V: PROTECCIONES ESPECIALES, SEGUNDA PARTE

Descripción:

Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas sobre tipos de controversias que son atendidas a través de legislación especial en los foros correspondientes a la organización para la que trabaja. Conlleva poder reconocer los métodos alternos disponibles, procesos y canales internos y foros externos a la organización donde se resuelven conflictos laborales u obrero patronales. Entre las protecciones a ser examinadas se encuentran las siguientes: acoso laboral, despido injustificado, represalias, reservas de empleo y las protecciones para madres obreras.

Objetivos generales:
Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Explicar los foros que aplican a trabajadores que pretenden radicar una querella al entender que fueron agraviados por concepto de: despido injustificado, represalias, incumplimiento con las reservas de empleo o violación a las disposiciones en favor de la madre trabajadora.
2. Examinar una muestra de características y criterios para cada categoría de protecciones que forman parte de la legislación estatal.
3. Valorar la importancia de generar espacios de trabajo saludables y promover conductas apropiadas y justas para los trabajadores, incluyendo el rendimiento de cuentas y las acciones reparadoras dispuestas en las leyes, guías y protocolos aplicables.
4. Participar de las actividades, ejercicios y pruebas de las lecciones que configuran la Unidad V.
5. Internalizar valores relacionados al respeto a las diferencias, actuar conforme a ley y reglamento y normas, no abusar del poder, y propiciar la adhesión al derecho de los trabajadores.

5.0

UNIDAD ANTI-DISCRIMEN: TÍTULO VII, ADEA, ADA Y GINA:

Unidad Anti-discrimen y la Comisión de Igualdad en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commision)

Estas dos entidades son agencias administrativas que tienen la misión de velar por el cumplimiento de las leyes antidiscriminatorios (que pretenden evitar la discriminación) y casos de represalias (desquites contra trabajadores que han realizado acciones que podrían incomodar al patrono/empleador).

La Unidad Antidiscrimen (UAD) pertenece al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Tiene la responsabilidad de recibir quejas e investigar alegaciones de discrimen, incluyendo las formas reconocidas del discrimen por: sexo que incluye el discrimen por embarazo, hostigamiento sexual, violencia doméstica, y por lactancia. Las leyes que administra la UAD son las leyes de Puerto Rico que prohíben esta conducta. Uno de los objetivos principales de la UAD es promover que las partes en una controversia logren un acuerdo a través del ejercicio de la mediación. Si las partes no logran llegar a un acuerdo a través de la mediación, se conduce una vista evidenciaría, en la cual cada parte presenta la prueba, tanto escrita como testifical ante el oficial examinador y éste finalmente emite una determinación sobre la querella presentada.

La determinación puede ser a favor de la existencia del discrimen o desestimando (denegar o rechazar) la querella. Cualquiera que sea el resultado final, las partes pueden llevar su reclamo ante el tribunal de primera instancia. Las determinaciones de la UAD no son obligatorias para las partes. Si emite una determinación favorable a la querella presentada y el patrono no acepta la recomendación de la UAD, ellos mismos pueden referir el caso al Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo o el empleado puede decidir conseguir a un abogado de la práctica privada para que le represente en los tribunales.

Otra de las funciones de la UAD es ofrecer actividades educativas para orientar y educar a trabajadores y patronos/empleadores con el propósito de crear consciencia sobre los temas que atiende.

La Unidad Antidiscrimen ofrece talleres, conferencias, foros y seminarios para educar, concienciar, y sensibilizar, dirigidos a prevenir y combatir la discriminación ilegal en los centros de trabajo. Son libres de costos los servicios de mediación para la solución del conflicto y de litigación en los casos.

Llevar el reclamo a la UAD es totalmente voluntario, un empleado no tiene que llegar primero su caso a la UAD, puede ir directamente al tribunal.

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC- por sus siglas en inglés)

La Comisión de Igualdad en el Empleo se conoce mayormente por su nombre en inglés, la Equal Employment Opportunity Commision. Esta agencia se encuentra adscrita al Departamento del Estado Federal. Su responsabilidad es administrar las leyes federales existentes en contra del discrimen en el empleo y reclamos de represalias. Específicamente, recibe querellas, investiga y emite determinaciones sobre quejas que puedan presentar los aspirantes o candidatos a empleo.

La EEOC es responsable de hacer cumplir las leyes federales (de los EE. UU.) que prohíben el discrimen en contra de un aspirante o candidato a empleo por motivos de su: raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto o afecciones relacionadas, lactancia, la condición transgénero y la orientación sexual), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética de la persona.

La mayoría de las leyes federales que son atendidas por esta agencia aplican a patronos que tienen 15 o más empleados. Bajo la ADEA (Age Discrimination Employment Act – Ley de Discrimen en el Empleo por Edad) la cantidad de empleados tienen que ser 20 o más empleados. A diferencia de las leyes que administra la UAD que no requieren que se radique primero en dicha agencia antes de radicar en el tribunal, bajo las leyes federales se requiere que, con excepción de los reclamos por violación a la ley de igual paga por igual trabajo, los reclamos tienen que radicarse primero en la EEOC antes de poder ir al tribunal.

ADEA

Si la EEOC determina que el discrimen pudo haber ocurrido y entienden que llevar el caso a los tribunales porque tiene impacto más para la sociedad que para una persona, entonces, es la misma EEOC con su división legal que lleva los casos. Al igual, como ocurre en la UAD, en la EEOC el empleado o el aspirante o candidato a empleo, puede llevar al tribunal la determinación de la EEOC con la cual no esté de acuerdo. Ambas agencias se encuentran especializadas en el manejo de los casos de discrimen y sus determinaciones tienden a ser respetadas por parte de los tribunales.

La visión de la Unidad Anti Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es velar por que se cumpla con las disposiciones de las leyes que establecen la política pública con relación al problema de discrimen al emplear y en el empleo por razones de edad, raza, color, religión, ideales políticos, sexo, género, hostigamiento sexual, embarazo, estereotipos, lactancia, origen nacional, condición social, impedimento físico o mental, matrimonio; o por ser víctima de violencia doméstica, agresión o asecho; estereotipo por género; orientación sexual o identidad de género y por ser militar o veterano.

Su misión es garantizar a los empleados, en toda la fuerza laboral del país, sus derechos fundamentales de dignidad e igualdad de oportunidades en el empleo, dispuestos en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la legislación protectora del trabajo ante violaciones por parte de los patronos.

La "Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (UAD)" administra el cumplimiento de las siguientes leyes, reglamentos y normas:

Ley Núm. 90 de. 7 de agosto de 2020, Ley para Prevenir y Prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico.

Indican las Guías que una causa de acción predicada en un discrimen prohibido por ley, a diferencia de una acción al amparo de la Ley Núm. 80-1976 por despido injustificado, conlleva la imposición de responsabilidad civil; es decir, la imposición de compensación por los daños ocasionados, que en casos de discrimen conlleva el pago de una suma igual al doble del importe de los daños causados al empleado/a o solicitante de empleo; o una suma no menor de $500.00 ni mayor de $2,000.00 si no pudieran determinarse los daños económicos; o el doble de la cantidad de daños causados si fueran inferiores a $500.00. La responsabilidad también incluye la responsabilidad penal a la comisión de un delito menos grave, castigable con multa de hasta $5,000.00 o cárcel por un término no mayor de 90 días, o ambas penas a discreción del tribunal. En su modalidad de discrimen, el despido de un empleado también conlleva la obligación de reposición del empleado en su empleo y el pago de los haberes, salarios y beneficios marginales dejados de devengar.

- La Ley Núm. 4-2017, estableció topes de los daños que pueden ser reclamados bajo las modalidades de discrimen o represalias "por concepto de angustias o sufrimientos mentales, otros daños compensatorios y daños punitivos, ello en consideración de la cantidad de trabajadores empleados por el patrono y no de las consecuencias directas en el empleado.

Así las cosas, la Ley Núm. 4-2017 dispone que en empresas de 1 a 100 empleados el máximo de compensación será de $50,000.00; empresas de 101 a 200 empleados el máximo de compensación será de $100,000.00; empresas de 201 a 500 empleados, el máximo de compensación será de $200,000.00; y finalmente, en el caso de empresas de 501 empleados o más, el máximo de la compensación será de $300,000.00.

- Video sobre la Ley Núm. 230 de 1942

En este video educativo, la licenciada Sara Chico Matos ofrece una explicación clara y accesible sobre la Ley Núm. 230 de 1942, que regula el empleo de menores de edad en Puerto Rico. Se discuten los requisitos legales para que jóvenes entre 14 y 17 años puedan trabajar, incluyendo la obtención del permiso del Departamento del Trabajo, la documentación requerida, y las limitaciones laborales según edad y género.

La profesora también aborda temas clave como:

- Horarios permitidos de trabajo
- Tipos de tareas prohibidas por razones de seguridad
- Límite de peso que pueden levantar los menores
- Importancia del equipo de protección personal
- Responsabilidad compartida en la seguridad ocupacional

Este video es especialmente útil para jóvenes, padres, maestros, orientadores y patronos, ya que aclara dudas frecuentes sobre el acceso temprano al mundo laboral bajo los parámetros legales vigentes en Puerto Rico.

LEY NÚM. 230-1942 PARA JÓVENES ANTES DE LOS 18 AÑOS.MP4

Video sobre la I-9 Lcda. Sara Chico Matos

En este video educativo, la Lcda. Sara Chico Matos explica de manera clara y accesible el Formulario I-9, requerido por el Gobierno Federal de los Estados Unidos para certificar que toda persona empleada en su territorio está autorizada legalmente para trabajar.
Se abordan los siguientes temas:

- ¿Qué es el Formulario I-9? y su importancia legal.
- Documentación aceptada para completar el formulario: listas A, B y C.
- Diferencias entre ciudadano, residente permanente y otras autorizaciones laborales.
- Responsabilidades del patrono en el cumplimiento de esta ley.
- Recomendaciones para jóvenes que inician su primer empleo.
- Plazos legales para entregar documentos si no se tienen al momento de contratación.

Este video es ideal para estudiantes, futuros empleados y cualquier persona interesada en conocer sus derechos y obligaciones laborales en Puerto Rico y EE.UU.

FORMULARIO I-9 LIC. SARA CHICO MATOS.MP4

LEGISLACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO: PROPÓSITO Y ALCANCE

En esta presentación, el Dr. Edwin H. Morales Cortés expone de manera clara el propósito, la evolución y el alcance de la legislación social protectora del trabajo. A lo largo del video se analizan los fundamentos de esta legislación como instrumento para promover la justicia social, la equidad, y la protección de los derechos laborales. Entre los temas destacados se encuentran:

- El propósito ético y jurídico de la legislación social y laboral
- Las garantías mínimas que deben recibir todos los trabajadores, incluyendo jornada laboral, compensaciones y despido justificado
- El impacto de factores demográficos y socioeconómicos (envejecimiento poblacional, emigración, empleo parcial, entre otros)
- Las condiciones laborales de grupos vulnerables como mujeres, estudiantes y trabajadores sin convenios colectivos
- La responsabilidad del patrono y del Estado frente a los derechos de la clase trabajadora
- El vínculo entre condiciones laborales dignas y el desarrollo económico y social del país

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

El acoso laboral se comenzó a regular en Puerto Rico cuando se aprobó la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico el 7 de agosto de 2020. Ley Núm. 90 de 2020. El propósito de la Ley es procurar que los empleados trabajen en un lugar de trabajo donde el clima sea uno armonioso y adecuado para trabajar en tranquilidad y que se caracterice por el respeto entre todos los que laboran en una organización. La Ley, en su Artículo 4(3) define el acoso laboral de la siguiente forma:

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

Ley Núm. 90 de 2020

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

Tales conductas afectan negativamente a la persona y no se encuentran relacionadas a las necesidades de la empresa. Deben distinguirse de los comportamientos de acoso cuando un supervisor o gerente cumple con su deber de supervisar a empleado, para que cumpla con sus deberes y responsabilidades, con las normas, políticas y procedimientos establecidos. Sobre esta facultad, las Guías Sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico aprobadas el 3 de febrero de 2021, dispone en su Artículo VI que "los actos razonables que lleve a cabo el patrono para asegurar el buen y normal funcionamiento de la empresa, aunque sean incómodos, antipáticos o no sean del agrado del empleado, no se consideran comportamiento de acoso laboral bajo la definición de la Ley Núm. 90-2020 (supra)." Esto significa que, si un supervisor le requiere a un empleado corregir una conducta, aplica una acción correctiva o disciplinaria, le hace cualquier otro requerimiento relacionado a las necesidades operacionales o administrativas de la empresa, aunque al empleado no le guste, esa conducta no se considerará automáticamente, como un acoso laboral.

Si podrá constituir acoso laboral si las actuaciones, sea de la supervisión, de compañeros de trabajo, o de visitantes de la empresa, atenta contra nuestros derechos constitucionales, como lo son, el derecho a que nuestra dignidad sea respetada, que no haya ataques abusivos en contra nuestra honra, reputación o vida privada o familiar y se proteja la nuestra salud e integridad personal. Ver Constitución de Puerto Rico Artículo II Secciones 1, 8 y 16.

Guías Sobre el Acoso Laboral en el Sector Privado de Puerto Rico

Constitutción de Puerto Rico

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

Para poder determinar si una conducta alegada es acoso laboral, requiere de evaluación y considerar todas las circunstancias y los hechos ciertos o probados, en cada situación que pudiera haber ocurrido. (Art. V (1) de las Guías) Cada queja que se presente ha de ser investigada por el patrono y del análisis que se realice de todo testimonio y de los documentos que se obtengan producto de la investigación, se analizará para determinar si se cumple con los aspectos establecidos en la Ley Núm. 90-2020 (supra) que definen conductas de acoso laboral. Incluso las Guías indican que "si uno o varios elementos de la definición de acoso laboral no están presentes, la conducta no será considerada acoso laboral".

La Ley Núm. 90 (supra) requiere que cualquier empleado que entienda que está siendo víctima de acoso laboral en su empleo tiene que presentar su queja ante su patrono como primer paso, con el propósito de darle la oportunidad al patrono de que, de estar ocurriendo, la conducta se detenga y no se repita. Cada patrono/empleador ha de contar con normas para llevar a cabo el proceso de planteamiento de la queja, prevenir, investigar, proteger y resolver el conflicto. En caso de que el patrono no cumpla adecuadamente con su rol o que no se resuelva la situación alegada, el próximo paso es que el empleado presente su situación ante el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos que es parte de la Rama Judicial. Solo si estos dos pasos se realizan, uno al interior de la organización y otro en el foro mencionado y en ninguno de los dos se logra resolver la situación, entonces, es que el empleado puede presentar su reclamo al tribunal. (Art. 10 de la Ley 90, antes mencionada).

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

Para llevar al tribunal es necesario que el empleado presente evidencia que demuestre que realizó las gestiones previas requeridas por la ley. Los reclamos de los empleados tienen que presentarse no mas tarde del año de haber ocurrido el primer incidente de acoso laboral. Este periodo de un año se le conoce como periodo prescriptivo. El periodo prescriptivo es el tiempo que tiene una persona para radicar su reclamo en un tribunal, ya que, si deja pasar el tiempo, vencería el periodo. Si el reclamo no se presenta dentro del periodo que cada ley o la jurisprudencia a establecido como periodo prescriptivo, los tribunales están impedidos de atender la situación.

Por otro lado, la ley le requiere a cada empresa en Puerto Rico, desde que la ley fue aprobada, que establezca una política o protocolo para atender este tema. En este documento se plantean los pasos y requisitos que crea el patrono, entre otras cosas, para informar la forma en que un empleado ha de presentar su queja. Sobre este particular, hasta abril de 2025, no se ha presentado un caso al Tribunal Supremo de Puerto Rico ante las alegaciones de los patronos de que el empleado no siguió los pasos establecidos en la Ley, para llevar su reclamo al tribunal. Sí se han atendido este tipo de reclamos en el Tribunal de Apelaciones. Debido a que las decisiones del Tribunal de Apelaciones no constituyen jurisprudencia, solo pueden usarse como un elemento persuasivo. (El término jurisprudencia significa que las Opiniones emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico o el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América tienen efecto de decidir como las leyes serán interpretadas. Cuando nos referimos a que las decisiones del Tribunal de Apelaciones son persuasivas, lo que significa es que pueden usarse para tratar de convencer a un juez sobre la posición planteada por las partes en controversia; pero el juez no tiene que dejarse llevar por esa decisión tomada por un juez del Tribunal Apelativo.)

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

La mayoría de los casos radicados en el Tribunal de Primera Instancia (este es el primer lugar o foro judicial que interviene luego de agotados los pasos previos en la organización y ante el mecanismo de métodos alternos mencionado antes. Luego se puede apelar al Tribunal de Apelaciones y finalmente al Tribunal Supremo de Puerto Rico). Los patronos en su defensa han planteado que la querella/demanda se debe desestimar en los casos en que el querellante/demandante no siguió los pasos establecidos en la ley.

El acoso laboral según definido en Puerto Rico incluye no tan solo acoso psicológico, que definiremos más adelante sino gritos, palabras soeces [malas] y actos de agresión física o verbal, entre otros. Sin embargo, en el acoso psicológico las formas de agresión pueden ser aisladas y poco frecuentes, sutiles o enmascaradas. El acosador no quiere que los demás se den cuenta de sus conductas por lo tanto la frecuencia puede se baja ya que tiende a acosar cuando surge la ocasión. Su interés es desestabilizar a la víctima mediante ataques e intentos de atentar contra su dignidad e integridad para que se someta a su agresor o huya y le deje el camino libre. Se espera que exista repetición o reiteración. No obstante, no siempre será observable o medible o habrá testigos para corroborar los actos u omisiones [cosas que se supone haga o hiciera]. Es importante documentar y tener testigos. A su vez, hemos de tener cautela al acusar a otros o inventar hechos falsos ya que quien radique una querella sin fundamentos y se pruebe que hubo intención de afectar a otro con algún propósito de beneficio personal o ganancia secundaria como, por ejemplo, evitar una medida disciplinaria o cumplir con alguna instrucción podría ser considerado como el verdadero agresor y asumir consecuencias disciplinarias y/o legales.

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

Según Morales, E. (2012) el acoso psicológico es un factor independiente al de la discriminación, aunque ciertamente pueden coexistir. Algunos elementos que se deben tomar en consideración en la identificación de conductas de acoso tales como: la intención de humillar ya sea tanto en público como en privado. El propósito es el de causar vergüenza o faltar el respeto al interlocutor. En muchas ocasiones se atenta contra las condiciones de trabajo. El autor destaca la importancia de la frecuencia o la repetición de los actos de agresión, dentro de esta clasificación de acoso psicológico. Señala que muchos de estos actos pueden ser provocados de forma premeditada, consciente o inconsciente ya que pueden ser provocados también por personas con disfunciones mentales. Se provoca una condición de falta de equidad e injusticia en el trabajador que sólo este tiende a percibirla. Morales, nos comparte algunas formas en que se ejerce el acoso como, por ejemplo: se realizan peticiones o se establecen requisitos incongruentes en el puesto, no se tiende a tolerar las diferencias de opinión, se fomenta un ambiente de turbulencia e inestabilidad por medio de chistes, comentarios, comparaciones, la asignación de trabajos especiales, entre otros. Además, nos ilustra en cuanto a que una práctica observada es la de generalizar, sobre reaccionar y magnificar los errores, cometiéndose errores de lógica y de racionalidad. Estas prácticas pretenden atemorizar y provocar inseguridad como mecanismo de control y alineación. Por consiguiente, el acoso tiende a provocar enajenación, aislamiento o abandono por parte del trabajador de la organización. En ocasiones se deja sin trabajo o se sobrecarga de trabajo de forma gradual y paulatina o se asignan tareas que se entiende de antemano exceden las capacidades intelectuales o las competencias de la víctima. Ridiculizar y provocar disimuladamente en frente a terceros o en privado, alentar que se cometan errores y que otros compañeros se convenzan de las debilidades de la víctima, crear coaliciones en contra del trabajador.

ACOSO LABORAL (LEY NÚM. 90-2020)

En un estudio realizado en Puerto Rico (Morales, E. 2010-2011) se encontraron cuatro grandes categorías de acoso laboral: (a) atentados contra la estabilidad e imagen profesional en forma de rechazo o provocación, (b) atentados contra la estima e integridad personal, (c) aislamiento, persecución y marginación, (d) presión inadecuada y selectiva mediante la alteración de las condiciones de trabajo. Por otro lado, Morales, E. (2010-2011) en un estudio sobre Percepción de un Clima Laboral Potencialmente Agresivo y Violento en el Empleo encontró tres dimensiones principales, a saber: (a) acoso psicológico y el continuo de incivilidad-agresión-violencia en las relaciones humanas, (b) comportamientos contraproducentes [negativos] e ilegales, (c) Prevención o falta de prevención y manejo de la agresión y violencia institucional.

La consideración de factores culturales, personales, ambientales y conductuales es esencial desde una perspectiva sistémica. Dentro de este esquema deberán considerarse los sistemas de creencia de tipo normativo, conductual y de control, sin descartar la influencia y responsabilidad directa o vicaria de los actores (Morales, 2009).

Nota al calce: Se le llama querella, y se identifican a las partes como querellante y querellado, porque el caso se radicó bajo el procedimiento sumario laboral, que se explica en este Módulo. Si se utiliza el procedimiento ordinario, entonces el término que se utiliza es el de demanda, demandante y demandado. Veamos qué ha dicho el Tribunal de Apelaciones al respecto.

ANEJO

Despido injusto o represalias

(LEY NÚM. 115-1991)

En Puerto Rico existe la Ley Núm. 115 de diciembre de 1991, titulada "Ley de Represalias contra Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial". Ésta, según indican las Guías, prohíbe a un patrono el despido, la amenaza o el discrimen hacia un empleado "con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley."

ARTÍCULO 1(A)

De acuerdo con el Artículo 1(a) de la Ley, "empleado" significa "cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante contrato oral, escrito, explícito o implícito." Lo anterior cubre a empleados contratados indefinidamente, transitorios, temporeros suplidos por una Compañía de Servicios Temporeros (CST), empleados públicos del gobierno central o municipal y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones públicas; organizaciones obreras, así como grupos o asociaciones privadas que empleen empleados. En el caso de los patronos, se establece la responsabilidad vicaria por los actos de sus agentes, o supervisores.

Para la Ley de Represalias contra Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial (Ley Núm. 115 - 1991) visita el siguiente enlace.

(LEY NÚM. 115-1991)

Por su parte, la definición de "patrono" incluye a patronos públicos y privados, corporaciones públicas o cualquier otra denominación de patrono que exista, incluyendo las tres ramas políticas del gobierno de Puerto Rico, corporaciones públicas, municipios, independientemente laboren con o sin ánimo de lucro.

La Ley protege todo empleado público o privado. Establece un término de prescripción en su causa de acción de tres (3) años contados a partir de la alegada violación. Conforme disponen las Guías, entre los remedios contemplados por la Ley se encuentran el pago por: (a) los daños reales sufridos por el empleado; (b) angustias mentales; (c) restitución en el empleo; (d) salarios y beneficios dejados de percibir; y (e) honorarios de abogado. El pago por los daños y salarios será el doble de lo que se determine causó la violación de la Ley.

La Ley requiere del empleado probar su caso mediante prueba directa o circunstancial. Podrá establecer prima facie su caso estableciendo que participó de una actividad protegida por la ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su empleo. Establecido lo anterior, al patrono le tocará establecer y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono establece tal "razón" le corresponderá al empleado "demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido." Marín Kuilan v. Teddy Díaz Fastening Systems, Inc. 142 DPR 499 (1997).

Marín Kuilan v. Teddy Díaz

Nótese que el derecho de los padres y la novia no se reconoce al amparo de la Ley Núm. 100-1959 sino bajo el referido artículo 1802 del Código Civil; es decir, no tendrían tal causa de acción bajo la Ley 100, supra que se refiere específicamente al empleado o aspirante a empleo. De otro lado, si se abre la posibilidad de una acción en daños para un primo/a en daños y perjuicios como fue en este caso, sugiere que, al referirse en el caso de Dorante a la cónyuge del empleado, tampoco tendría que ser un/a esposo/a legalmente casados.

(LEY NÚM. 115-1991)

La Ley Núm. 115-1991, supra, es una ley general de represalias que, a su vez, por sus efectos, enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976. Su redacción no sugiere que la intención fuera proteger únicamente las expresiones realizadas en procedimientos investigativos. La CFSE es un foro administrativo comprendido en la definición de "agencia" bajo la Ley. Los testimonios allí vertidos quedan cubiertos por la Ley Núm. 115-1991. Irizarry v. Johnson & Johnson, 2000 JTS 27.

En Ocasio Méndez v. Kelly Services, Inc. 2005 TSPR 4, se indica que la Ley Núm. 115-1991, supra, se hizo para proteger a los empleados contra represalias que puedan tomar sus patronos. Para tener derecho a interponer una acción bajo esta Ley, el empleado tiene que probar:

Ocasio Méndez v. Kelly Services, Inc., 2005 TSPR 4

(a) Que participó de alguna actividad protegida por ley.

(b) Que subsiguientemente de haber tenido tal participación, fue despedido, amenazado o sufrió algún tipo de discrimen en el empleo.

Si se trata de algún empleado que trabaja en una empresa, pero llega a la misma desde una compañía de servicios temporales de empleo (CST), bajo la ley será responsable quien incurra en la conducta prohibida, sea la compañía de servicios de empleos temporales o el patrono para el cual está prestando los servicios o ambos, según fuere el caso.

Indica, además el caso, que una mera alegación no constituye justificación para la concesión de remedios. Se requiere que el tribunal evalúe todos los elementos que interesen presentar las partes en apoyo de sus respectivas contenciones.

En Rivera Prudencio v. Municipio de San Juan, 2007 TSPR 19, se indica que la Ley Núm. 115-1991 provee a todo empleado que fuere despedido, amenazado o que fuere objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, el derecho a instar una acción civil contra su patrono dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que se produjo el acto de represalia. Las dudas, dada su naturaleza reparadora del estatuto, deben resolverse en favor del demandante. La Ley protege a los trabajadores del sector privado como a los empleados gubernamentales, incluyendo a aquellos que trabajan en los municipios. Para fines de la Ley, el término "actividad protegida" significa 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 cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley." Rivera Figueroa v. AAA, 2009 TSPR 162.

La Ley de Represalias, una vez el obrero presenta prima facie su caso, crea una presunción a su favor. Para probar su caso tiene dos vías:

1. Prueba directa o circunstancial.
2. Establecer la presunción juris tantum de la Ley.

Se establece un caso en su primera fase si:

(a) Participó en una actividad protegida por Ley.

1. Subsiguientemente fue despedido, amenazado o discriminado en el empleo. Rivera Figueroa, supra.

Las normas de conducta son necesarias en todo lugar, y los centros de trabajo no son la excepción, para poder mantener armonía y disciplina. El cumplimiento de las normas de conducta en el centro de trabajo es de vital importancia no solo para mantener una buena convivencia laboral, sino también para procurar orden, productividad y lograr un ambiente de trabajo de respeto y profesionalismo. Bajo el Artículo II Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico los patronos deben mantener un ambiente de trabajo que le provea "... protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo...". Las normas de conducta ayudan en este proceso de proteger a los empleados y a la propiedad del patrono.

En Puerto Rico, a diferencia de los Estados de los Estados Unidos, los patronos tienen que establecer un sistema progresivo de disciplina ante incumplimientos y faltas que cometan los trabajadores. Este requerimiento proviene de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual, según veremos más adelante, contiene unas guías de lo que constituye un despido justificado y en los tres ejemplos aplicables a conductas de los empleados. Habla de patrón de conducta y conducta reiterada. El propósito del sistema de disciplina progresiva es ofrecerles a los trabajadores la oportunidad de mejorar ante sus incumplimientos o faltas. Por eso se llama progresiva, porque inicia con una amonestación verbal y cada paso o acción va aumentando su seriedad y consecuencias, hasta que podría llegar al despido. Esto si el empleado no aprovecha las oportunidades que se le ofrecen para corregir su conducta. Se destaca que el patrono/empleador es responsable de adiestrar, readiestrar y suplir las herramientas necesarias para que el trabajador puede cumplir con sus deberes y obligaciones. Por lo tanto, un incumplimiento que pueda deberse a algo que el patrono/empleador no hizo bien podría afectar el desempeño del trabajador. Esto ha de ser considerado ya que ambas partes son responsables de lograr un buen desempeño y de ser razonables y prudentes al tomar acciones que afecten a cada parte.

Usualmente los pasos disciplinarios son: una amonestación verbal, una escrita, una suspensión de empleo y/o sueldo por un término que puede ir entre uno a noventa días y la terminación de la relación de empleo. Es importante conocer que más de 90 días de suspensión se considera como un despido de acuerdo con la Ley 80. La realidad es que muchos patronos ofrecen más oportunidades de las que incluyen en su proceso disciplinario progresivo. Lo que un patrono no puede hacer, y así se dispuso en el caso de Santiago v. Kodak Caribbean, 129 DPR 763 (1992), es tener su proceso establecido y no cumplir con este.

El despido es el paso final y representa la pérdida del empleo. Cuando se llega a este paso es que todos los intentos y oportunidades previas ofrecidas al empleado no han logrado el cambio esperado. En esta etapa, el empleado ha demostrado que no tiene interés o la capacidad de mejorar para conservar su empleo.

Santiago v. Kodak Caribbean, 129 DPR 763 (1992)

Como una excepción a la norma del proceso de disciplina progresiva, existen situaciones que pueden conllevar que se obvien algunos pasos, incluso que se termine el empleo aun por una primera falta. El Tribunal Supremo ha indicado que, en situaciones de ofensas mayores, los pasos de disciplina progresiva establecidos en la institución podrían variarse. Cuando se analiza si se variará el proceso se debe evaluar la gravedad de los hechos o violaciones y el impacto de estos en el buen y normal funcionamiento de la organización, en su imagen al público, si hubo pérdidas para la institución o pudo haberlas habido, entre otros aspectos que representan un riesgo mayor para el patrono/empleador.

En los casos de despidos en la primera falta cometida, el Tribunal ha establecido que la falta cometida debe ser de tal magnitud y seriedad que permitir que se repita sería una imprudencia o irresponsabilidad. En el caso de Torres Álvarez v. Centro De Patología y otros, 2015 TSPR 136, el tribunal determinó que el haber despedido a la querellante por haber agredido a una empleada constituyó un despido justificado aun cuando había sido la primera falta de la querellante.

Torres Álvarez v. Centro De Patología y otros, 2015 TSPR 136

Por otro lado, también se puede suspender de empleo y sueldo de forma sumaria. Una suspensión sumaria se refiere a una acción inmediata, no es parte del proceso disciplinario, se utiliza para alejar a la persona del área de trabajo en lo que se investiga alguna situación y se toma la decisión final sobre lo ocurrido. Al finalizar la investigación, dependiendo de sus resultados, se aplican las acciones correspondientes, como puede ser que el empleado regrese a trabajar sin la aplicación de una acción disciplinaria y se le paga el dinero que no recibió mientras estaba suspendido, se le aplique alguna acción disciplinaria o se le despida.

DESPIDO INJUSTO Y REPRESALIAS

El diccionario World Reference define el término represalia como "mal que una persona causa a otra en venganza o satisfacción de un agravio" (ofensa). Son actos o medidas hostiles que se toman en contra de una persona con el propósito de causarle daño porque se siente coraje contra esa persona.

En Puerto Rico en el 1991 se aprobó una "Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada con el propósito prohibir y penalizar el que los patronos tomen medidas en contra de empleados que realicen ciertos actos que el patrono interprete que les perjudican. Esta ley en su Artículo 2 prohíbe que un patrono incurra en actos de represalias en contra de un empleado por éste ofrecer o intentar ofrecer, testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico que pueda afectar a su patrono o por presentar quejas o preocupaciones de forma interna en la empresa donde trabajan, siempre que las presenten dentro de los procedimientos internos establecidos en la empresa, o ante cualquier empleado o representante de la institución que ocupe una posición de autoridad.

El propósito de esta ley es que un empleado que notifique el incumplimiento por parte de su patrono a alguna ley o política interna de la empresa se encuentre protegido de ser despedido, discriminado, amenazado, con relación a su empleo o condiciones de empleo. Pero la protección que provee la ley se puede perder si el empleado incurre en difamación (Difamación significa ofrecer información falsa) o divulga información privilegiada en el proceso. Información privilegiada es información que le pertenece a una empresa o institución que no debe informarse a personas que no tienen necesidad de conocer esa información y si se divulga puede afectar a la empresa. Por lo regular son secretos de negocio.

En las organizaciones, los empleados con autoridad son los supervisores y gerentes. De hecho, la definición de patrono que incluye esta ley además de identificar a la institución como patrono, incluye a quienes representan a la empresa. Por lo cual, los supervisores y gerentes no deben incurrir en actos de represalia.

Existen muchas leyes que prohíben actos de represalias contra empleados que presentan quejas por violaciones a sus derechos bajo dichas leyes. La prohibición de represalia protege al empleado que presenta su queja, a los que presenten sus testimonios sobre el asunto planteados y a todos los que colaboren con una investigación que se conduzca.

Una persona que demuestre que fue víctima de represalia tiene derecho a recibir una compensación por los daños reales que demuestre haber sufrido, que se le regrese a su empleo si fue despedido, a recobrar los salarios que haya dejado de devengar, un pago equivalente a una doble penalidad a la cuantía otorgada por el tribunal.

Para demostrar la existencia de un caso por represalias el empleado tiene que presentar evidencia del acto en su contra y que dicho acto fue una consecuencia por haber participado de alguna actividad protegida. Al igual que en los casos de discrimen, si el empleado logra establecer que fue víctima de un acto de represalia, entonces el patrono tiene que presentar prueba de que la acción tomada estuvo basada en una "razón legítima y no discriminatoria". Si el patrono lo logra, entonces el empleado puede presentar prueba de que el motivo presentado por el patrono es una excusa para ocultar el motivo verdadero de la acción tomada, que fue la represalia.

Feliciano Martes v. Sheraton, 2011 T.S.P.R. 97

Un elemento importante para demostrar la existencia de la represalia es que haya cercanía entre el evento protegido (presentar una queja o prestar un testimonio) y el evento en su contra (evento adverso). La cercanía es importante para demostrar lo que se conoce como nexo causal (en derecho esto significa que el evento adverso fue producto de la participación del empleado de la conducta protegida por ley, o sea, para poder establecer que existe una relación entre ambos eventos). Para evaluar la proximidad no existe un periodo de tiempo en específico que permita saber a ciencias ciertas cuanto tiempo debe transcurrir entre estos eventos para poder determinar si existió o no la represalia. Cuando se analizan las decisiones del Tribunal Supremo sobre la cercanía que debe haber entre los eventos para que quede establecido el nexo causal, los tribunales han ido evaluando las circunstancias presentes en cada caso. En Feliciano Martes v. Sheraton, 2011 T.S.P.R. 97, el Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre la cercanía de los eventos indicó que debe transcurrir "poco tiempo", pero ese término de "poco tiempo" no ha sido definido de forma específica en lo que considera "poco tiempo". Mientras más tiempo pase entre un evento y el otro, menos útil será para probar que el evento adverso se debió a un acto de represalia.

Ejemplos:

El 8 de septiembre de 2011, nuestro Tribunal Supremo en Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 2011 T.S.P.R. 131. determinó que el patrono despidió a la empleada en represalia por ésta haber acudido a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (FSE) en violación a la Ley Núm. 115-1991. El despido ocurrió con menos de 10 días desde que la empleada regresó a trabajar cuando fue autorizada por el FSE a continuar trabajando mientras recibía tratamiento.

En Rivera Menéndez v. Action Services, 2012 TSPR 73, el Tribunal Supremo determinó que al haber transcurrido tan solo un mes y cuatro días desde que el empleado fue al FSE y la fecha en que solicitó regresar a trabajar, sin que lo reinstalaran, el Tribunal Supremo encontró que la negativa del empleado de permitirle regresar a trabajar constituyó un despido en represalias por el demandante haber acudido al FSE.

Caso de Rivera Concepción v. MFC Corp.

Como una guía que muestra una tendencia de los tribunales hace lo que se consideraría como "poco tiempo" como elemento a ser considerado para determinar nexo causal hacemos referencia al caso del Tribunal de Apelaciones Rivera Concepción v. MFC Corp., *LEXTA20130418-005*. Allí, el tribunal determinó que un periodo de cinco (5) meses transcurridos entre la fecha en que el señor Rivera fue al Departamento del Trabajo a orientarse y la fecha de su despido, no refleja la cercanía entre eventos que se considera necesaria para probar prima facie el nexo causal en un caso de represalia.

Referencia:
C. Zeno Santiago, Desarrollos Recientes de las Reclamaciones Sobre Represalias en el Empleo, XLVII Rev Jur UIPR 401 (2013-2014)

Finalmente, para determinar la existencia o no de un acto de represalia, además de la proximidad de los eventos para determinar el nexo causal es importante que se evalúe si el empleado fue tratado de forma distinta a otros en situaciones similares (este factor también se utiliza en los casos de discrimen); si ha habido un patrón de conducta de parte del patrono, que sin justificación en el buen y normal funcionamiento, afectan adversamente al empleado; si los motivos que plantea el patrono para justificarlas acciones en contra del empleado son inconsistentes; y cualquier otra que ayude a establecer ese nexo causal o a encontrar su inexistencia.

Todo patrono, tanto en materia de discrimen, acoso laboral, hostigamiento sexual, como en la de represalia debe tener políticas que contengan su posición sobre el tema de cada una de las políticas, un procedimiento interno para que el empleado conozca cómo y dónde debe presentar cualquier queja que pueda tener, dejar claro que se prohíbe el que se tome represalia y que hacer en caso de que ocurra aun cuando el patrono lo prohíba, e informar sobre las consecuencias de violar las políticas de la institución. Dependiendo de las circunstancias incurrir en actos de represalia y otros de los mencionados, podría conllevar el despido inmediato, aun en la primera falta.

PROCESO DE INVESTIGACION ANTE QUEJA DE EMPLEADOS DE DISTINTAS NATURALEZA

Todo proceso debe darse de forma objetiva y de ser necesario por la naturaleza de la queja, el patrono puede contratar a una persona fuera de la organización para que la conduzca.

Las quejas deben presentarse por escrito, sea al momento de presentar la queja, o durante el proceso de entrevistas como parte de la investigación. Las quejas escritas deben incluir:

- Nombre de la persona que la presenta.
- Nombre de la persona afectada, si es distinta a quien presenta la queja.
- Fecha en que se presenta la queja.
- Una descripción detallada de lo ocurrido. Incluyendo las fechas en que cada evento ocurrió.
- Nombre de personas que se pueda entender tienen conocimiento de lo que ocurrió.

EJERCICIO

La persona que investiga entrevistará a las siguientes personas:

- **Querellante** – quien presenta la queja por sentirse afectada
- **Querellado(a) –** la persona contra quien se presenta la querella
- **Testigos** mencionados por ambas partes.

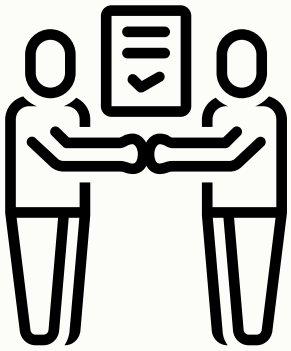
Otras personas según pueda surgir del avance de la investigación y el o la investigadora lo entienden necesario. A cada persona que se entreviste se le tomarán declaraciones por escrito y que cada una debe firmar su propia declaración. El o la investigadora, recopilará a demás cualquier prueba escrita que pueda existir relacionado a la investigación que se conduce. Una vez se hayan entrevistado a las personas y recopilado la evidencia escrita, de existir, el investigador preparará un informe con sus hallazgos para uso exclusivo del patrono. Ninguna de las partes, ni los entrevistados tienen derecho a recibir una copia. Solo se les informará el resultado final. De encontrarse que la conducta señalada ocurrió el patrono/empleador determinará la acción disciplinaria que se aplicará. Dependiendo de las circunstancias podrá conllevar que la persona sea despedida aun cuando esta haya sido su primera falta.

Toda queja se manejará en un marco de confidencialidad correspondiente, se les solicitará a todas las partes que no comenten lo sucedido o lo que se habló durante la investigación para evitar que se dañe la investigación. Ya que mientras más se habla de la situación, más los demás le añaden y le quitan cosas de lo que escucharon.

Ningún empleado debe presentar una queja que sabe que es falsa. El incurrir en esta conducta podría ser considerado un acto de difamación, por lo cual, no puede luego alegar ser víctima de represalia, si el patrono lo despide por dar información falsa. Además, la persona que fue afectada por la mentira puede demandar a la persona que dio información falsa sobre su persona y dependiendo del tipo de mentira puede llevar a la persona a enfrentar un caso criminal.

Contraste entre conciliación, mediación y arbitraje **Fernández Quiñones**, D. (2000). El arbitraje obrero patronal (1a ed.). Colombia: Forum

Aspecto	Conciliación	Mediación	Arbitraje
Definición	Intervención de un tercero (persona que no es parte de la controversia/problema) que ayuda a las partes a solucionar sus controversias proponiendo formas de lograr acuerdos (conciliatorias).	Proceso facilitado por un tercero (persona que no es parte de la controversia/problema) imparcial que promueve la comunicación para que las partes resuelvan el conflicto.	Proceso formal donde un tercero neutral (persona que no es parte de la controversia/problema) toma decisiones sobre la controversia presentada mediante un escrito oficial que se conoce como "laudo".
Rol del tercero	Facilitador que sugiere soluciones.	Facilitador neutral, no propone soluciones.	Adjudicador neutral que decide o resuelve la controversia o problema.
Función del tercero	Persuasión para alcanzar acuerdo satisfactorio, pero no decide o resuelve.	Ayuda a las partes a dialogar y llegar a acuerdos (soluciones consensuadas)	Decide definitivamente mediante un texto que se conoce como laudo arbitral de arbitraje.
Carácter de la decisión	No es obligatoria, es un acuerdo voluntario entre las partes en conflicto.	No es obligatoria, es un acuerdo voluntario entre las partes en conflicto.	Es obligatoria para las partes la decisión del Árbitro.
Finalidad	Favorecer un acuerdo amistoso entre las partes.	Facilitar diálogo para soluciones consensuadas.	Resolver finalmente la controversia mediante laudo arbitral.
Flexibilidad del proceso	Alta flexibilidad.	Alta flexibilidad y adaptabilidad.	Baja flexibilidad, proceso formal y estructurado.



ACOSO PSICOLÓGICO: PERSPECTIVAS INTERDISCIPLINARIAS

Este video presenta un abordaje integral del fenómeno del acoso psicológico u hostigamiento laboral desde múltiples disciplinas, incluyendo la psicología industrial-organizacional, la psicología en consejería, la gerencia de recursos humanos y las relaciones laborales.

El Dr. Edwin Morales Cortés analiza cómo estas áreas convergen para promover el bienestar en el entorno laboral, asegurar la equidad, y prevenir dinámicas de violencia psicológica en el trabajo. Se destacan temas como:

- Perspectivas disciplinarias en la gestión del clima organizacional
- Implicaciones del acoso psicológico en los procesos de selección, ascensos, y desempeño
- La importancia de sistemas de apoyo, protocolos y cultura organizacional protectora
- Rol del psicólogo consejero ante casos de estrés, trauma o conflicto laboral
- Función del relacionista laboral y del gerente de recursos humanos en prevención, legislación y defensa de los trabajadores

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

ACOSO PSICOLÓGICO, "MOBBING" Y CLIMA LABORAL

En este episodio, el Dr. Edwin H. Morales-Cortés aborda el fenómeno del acoso psicológico en el ámbito laboral, también conocido como mobbing o acoso moral, desde una perspectiva humana, jurídica y organizacional. Aunque en Puerto Rico este fenómeno aún no cuenta con una ley específica que lo regule, se exploran los marcos constitucionales y normativos que permiten atenderlo legalmente.

Se analizan sus formas más comunes, los efectos devastadores sobre las víctimas, y los perfiles psicológicos de quienes lo ejercen. Además, se presentan cuatro grandes dimensiones de las conductas acosadoras:

1. Atentado contra la estima e integridad personal.
2. Atentado contra la imagen profesional.
3. Aislamiento, persecución y marginación.
4. Presión inadecuada y selectiva en las condiciones de trabajo.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

5.2

ACOSO PSICOLÓGICO: CONTROVERSIAS Y MECANISMOS

En este video, el Dr. Edwin Morales-Cortés analiza las razones por las cuales aún no se ha aprobado legislación específica sobre el acoso psicológico en el ámbito laboral en Puerto Rico. Se discuten los obstáculos conceptuales, económicos y políticos que han detenido el proceso legislativo, así como el impacto real de este tipo de violencia en la salud y el bienestar de los trabajadores. También se exploran las vías jurídicas alternativas que algunos abogados han utilizado para representar casos de acoso, haciendo uso de garantías constitucionales, convenios colectivos, responsabilidad civil y políticas internas patronales. Este recurso es esencial para comprender el panorama legislativo actual y la urgencia de medidas concretas en la protección de la dignidad humana en el trabajo.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

ESTUDIO DE CASO: COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Este video presenta un esquema estructurado para la creación, análisis y presentación de estudios de caso en el contexto de las relaciones laborales y el comportamiento humano en el entorno organizacional. El Dr. Edwin H. Morales-Cortés expone detalladamente cada componente del esquema de análisis, integrando variables del comportamiento individual, grupal y sistémico, en sintonía con las tres unidades del curso.

Ideal para cursos de psicología organizacional, recursos humanos y liderazgo, este recurso promueve el pensamiento crítico, la reflexión ética y la propuesta de soluciones orientadas al cambio desde la comprensión profunda de los conflictos laborales.

- A. Exposición base
- B. Alegaciones
- C. Argumentación
- D. Relación de hechos
- E. Pruebas reales o potenciales
- F. Análisis FODA aplicado al caso
- G. Dinámicas de interacción humana

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

SENSIBILIZACIÓN HACIA EL TRABAJO REMOTO

Este video ofrece una introducción clara y completa al trabajo remoto, enmarcado en la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 y el contexto legislativo de Puerto Rico. El Dr. Edwin H. Morales-Cortés destaca los fundamentos, beneficios, retos y responsabilidades de esta modalidad laboral, especialmente en entornos gubernamentales y organizacionales.

- Marco legal del trabajo remoto
- Beneficios para empleados y patronos
- Requisitos culturales, tecnológicos y gerenciales
- Implicaciones para la salud, seguridad y equidad
- Supervisión, evaluación y rendimiento de cuentas
- Inclusión de delegados sindicales en el diseño de políticas
- Perspectiva multidisciplinaria: psicología, derecho, administración, tecnología
- Subsidios, responsabilidades compartidas y reestructuración de procesos
- Rol del liderazgo en la implantación efectiva

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

REFORMA LABORAL: IMPLICACIONES PUNTUALES

Este video analiza los cambios más significativos introducidos por la Reforma Laboral del 2017 en Puerto Rico, enfocándose en sus efectos sobre la clase trabajadora y la relación patrono-empleado, principalmente en el sector privado. El Dr. Edwin H. Morales Cortés presenta un resumen crítico de las medidas que transformaron derechos adquiridos y condiciones de trabajo previamente protegidas.

Entre las implicaciones discutidas se incluyen:

- Extensión del período probatorio de tres a nueve (3 a 9) meses
- Reducción de beneficios como licencias por enfermedad, vacaciones y acumulación de días
- Modificaciones al cálculo del bono de Navidad
- Cambios en los requisitos para el pago de horas extras
- Reducción en los términos de prescripción para reclamaciones laborales

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

ENTREVISTAS BASADAS EN COMPORTAMIENTOS

Este video ofrece una guía completa sobre la técnica de entrevista de selección basada en comportamientos (también conocida como entrevista por competencias). El Dr. Edwin H. Morales-Cortés explica cómo este método mejora la calidad del proceso de reclutamiento, reduce errores y permite una evaluación más justa, objetiva y predictiva del desempeño futuro del candidato.
Se abordan los siguientes temas clave:

- ¿Qué son las entrevistas basadas en comportamientos?
- Cómo diseñar preguntas efectivas según dimensiones o competencias laborales
- Cómo medir comportamientos reales vs. ideales
- Aplicación del modelo STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado)
- Evaluación mediante escalas y puntuaciones
- Importancia del lenguaje no verbal, observaciones y seguimiento

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

LEY DE DESPIDOS INJUSTIFICADOS DE PUERTO RICO

La justa causa para un despido tiene que estar relacionada al buen y normal funcionamiento de la organización. De no probarse que hubo justa causa se entiende que es un acto caprichoso y por ende injustificado. La Ley tiene una definición de los que es un despido injustificado, y en su Artículo 2, contiene un listado de conducta que se considera justa causa para el despido. En dicha sección hay tres (3) causas relacionadas a la conducta de los empleados y tres a sobre situaciones relacionadas a las operaciones de la organización.

Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Los tres (tres) motivos por causa de los **empleados**, incluyen:

(a) El que el empleado tenga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) El trabajo del empleado es ineficiente, negligente, no lo entrega a tiempo, o no cumple con los estándares de calidad requeridos.

(c) Viola las reglas y reglamentos razonables establecidos por el patrono/empleador para su buen funcionamiento.

Los tres motivos que se consideran justos, por acciones del **patrono/empleador**, son:

(d) Cuando se cierra el negocio ya sea un cierre total, por un periodo específico de tiempo o cierra, solo parte del negocio.

(e) Si se hacen cambios tecnológicos o se reorganizan las operaciones del negocio, o se cambia la forma de producir, ofrecer los servicios o la forma hacer negocios.

(f) Se reduce el personal debido a que baja la producción, las ventas o las ganancias, cubre al patrono, cuando se está dando la reducción o cuando de antemano se visualiza que habrá una reducción.

En cuanto a los recursos humanos, la ley protege al empleado que cumple con su trabajo de forma eficiente y responsablemente. Los empleados que son despedidos, sin que su despido sea producto de sus incumplimientos o fallas, es interpretado por un tribunal como que fue caprichoso y no guarda relación con el buen y normal funcionamiento de la empresa donde trabaja. Aunque no se prohíbe su despido, el patrono viene obligado a pagar una compensación. Esto de acuerdo con una fórmula que establece la ley. Empleados que son despedidos por justa causa no tienen derecho a ninguna compensación o pago.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80 (supra) establece la única compensación a la cual tiene derecho un empleado que es despedido sin justa causa. Esta compensación se le conoce como la mesada. La Ley Núm. 4 de 2017 (supra) que se conoce como la Reforma Laboral hubo un cambio en la fórmula para empleados que comenzaron a trabajar el 26 de enero de 2017, al presente. El cambio redujo la compensación en cuanto a que le puso un tope a la cantidad de dinero que los empleados que comenzaron del 26 de enero de 2017 en adelante pueden recibir, ese tope es de nueve (9) meses de sueldo y cambió la fórmula para calcular la compensación.

ANEJO

EL DESPIDO DE UN EMPLEADO PUEDE DARSE DE TRES FORMAS DIFERENTES.

La más conocida, cuando el patrono le notifica sobre su despido. Para aclarar una confusión que hay en la mente de muchos, no hay un requisito en la ley que obligue a que el patrono entregue una carta de despido. Por lo cual, empleados que le dicen a su patrono/empleador que no se van hasta que le entreguen la carta de despido no tienen razón en su pedido.

Cuando un empleado renuncia motivado por actuaciones del patrono que están dirigidas a hacerlo renunciar porque le impusieron "condiciones de trabajo más onerosas, reducción del salario, rebajarlo de categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o palabras". Esta forma de despido se le conoce como despido constructivo, ya que el patrono creó un clima laboral tan difícil o desagradable que el empleado no tuvo otra opción que no fuera renunciar.

Hoy día, con la aprobación de la Ley 90 de 2020, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso en el Empleo, los reclamos de esta naturaleza se están presentando bajo esa Ley y no bajo la Ley 80, ya que la Ley 90 provee mejores beneficios que la Ley 80, la cual, como indicado, solo provee la mesada mientras que la Ley 90 concede el pago por los daños sufridos, un pago doble de la suma que conceda el tribunal, si alguna, reposición en el empleo y salarios dejados de recibir. La tercera forma de despedir que reconoce la Ley 80 es cuando un empleado es suspendido por tiempo indefinido o por más de 90 días.

EJERCICIO

Véase: Rivera Figueroa v. Fuller Brush Company, 2011 TSPR 025

Antes de la Ley Núm. 4 de 2017, citada anteriormente, existía una presunción o creencia (presunción es algo que se da por cierto de primera intensión a menos que se demuestre lo contrario) de que los despidos en Puerto Rico eran injustificados y el patrono tenía el peso de la prueba de demostrar que el despido fue justificado. Al eliminarse la presunción, se creó una gran confusión, especialmente entre los abogados de trabajadores, ya que surgió la pregunta de cómo un empleado demuestra que su despido fue injustificado, si muchas veces no conoce las razones por las cuales fue despedido y quien tiene la prueba de lo que llevó al despido es el patrono.

Previo a ser aprobada la Ley Núm. 4-2017 (supra) el entonces gobernador de Puerto Rico solicitó una consulta al Departamento de Justicia de si el vocabulario propuesto por dicha ley tendría el efecto de transferir el peso de la prueba (obligación de poder demostrar que es cierto lo que reclama) al empleado despedido. En la Consulta Núm. A-77-17, firmada por la entonces secretaria de Justicia el 24 de enero de 2016, se dispuso que no era la intensión del legislador dejar en manos el empleado despedido demostrar que su despido fue injustificado, que dicha tarea permanecía en manos del patrono. Que el obrero despedido hace su alegación de que su despido fue injustificado y siguiendo la jurisprudencia, le corresponde al patrono presentar prueba de que el despido fue justificado. Se indica en la Consulta y citamos: "...es importante destacar que el lenguaje del resto de las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra, en sus artículos 1 y 2, denotan que una vez el empleado haga una reclamación de despido injustificado, le corresponde al patrono, demostrarle al juzgador de los hechos que posee justa causa para el despido [del] empleado y de esta forma el patrono quedará exonerado del pago de la mesada".

Se indica en la Consulta que, aunque se haya eliminado el vocabulario de la Ley Núm. 80 que asignaba el peso de la prueba al patrono, "...el remanente de la ley y la jurisprudencia interpretativa avalan la conclusión de que sigue vigente la presunción de despido injustificado'...". Finalmente se indica y continuamos citando "... entendemos que el proyecto mantiene su propósito social con relación a este asunto y aún persiste que sea el patrono quien tenga que probar si el despido fue uno justificado. Hacer otra interpretación conduciría a un resultado injusto."

Sobre la eliminación de la presunción de que los despidos son injustificados, a menos que el patrono demuestre lo contrario, el Tribunal Supremo en el caso Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico, 2022 TSPR 076 determinó que el empleado que reclama que su despido fue injustificado debe presentar prueba que logre activar la presunción del despido injustificado.

Robert Ortiz Ortiz vs Medtronic 2022 TSPR 076

Luego de la aprobación de la Ley 4-2017 (supra) y a la Consulta A-77-17 de la secretaria de Justicia, en el caso Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico, 2022 TSPR 076 el Tribunal Supremo de P.R. estableció la forma en que los casos de despido debían presentarse. Determinó que el empleado que reclama que su despido fue injustificado debe presentar prueba que logre activar la presunción del despido injustificado. Esto es, que demuestre en primer lugar que estuvo empleado en la empresa que demanda, que su relación de empleo era a tiempo indeterminado, que recibía un sueldo o salario por su trabajo y que fue despedido. Si logra demostrar esas cuatro (4) cosas, entonces el peso de la prueba (el peso de la prueba significa tener la responsabilidad de probar su posición en el caso) para demostrar que el despido fue justificado pasa al patrono. Por lo que entonces, el patrono/empleador tiene que presentar prueba para derrotar la presunción levantada por el demandante, de que el despido fue injustificado y convencer al juez de que fue justificado. Del patrono demostrar que el despido fue justificado, el empleado no tiene derecho a la compensación que concede la Ley 80.

Véase: E. García García, El legado e implicaciones de la reforma laboral de 2017, 86 Rev. Jur. UPR 1087, 1156 (2017) C. Arvelo Forteza, El despido injustificado tras la reforma laboral: ¿un cambio de paradigma o una diferencia de apreciación?, 86 Rev. Jur. UPR 1167 (2017)

86 Rev. Jur. UPR 1087

86 Rev. Jur. UPR 1167

Jurisprudencia Sobre Casos de Despidos bajo la Ley Núm. 80-1976

Estos casos son algunos ejemplos de cómo los tribunales evalúan los casos y nos ayudan a ver lo que se interpreta como lo correcto y lo incorrecto al despedir a un empleado. Se reconoce que el despido debe ser la última alternativa, ya que deja al empleado sin el sustento para sí y su familia, pero, amparados en la necesidad de una persona en obtener su sustento, no se debe permitir que la conducta contraria a lo correcto y en violación a las normas de la empresa y el desempeño ineficiente, sea apoyada por los patronos afectando sus operaciones, que puede tener un impacto negativo en la estabilidad del negocio y en el empleo de los demás empleados.

Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico, 2022 TSPR 076

El demandante alegó en su querella que fue despedido sin justa causa. Por su parte la empresa alegó que el despido fue justificado ya que fue producto de los múltiples incumplimientos de parte del señor Ortiz a sus tareas o deberes y responsabilidades y las pérdidas que le ocasionó a la organización, luego de los resultados de una inspección llevada a cabo por la Junta de Calidad Ambiental por los alegados incumplimientos del empleado de las funciones de su puesto. Este caso es interesante porque el Tribunal reconoció que no hubo un proceso de disciplina progresiva siguiendo los pasos establecidos por el patrono, pero también reconoció que el patrono, por medio de las evaluaciones que le hizo al empleado demostró los señalamientos periódicamente (evaluación tras evaluación) le habían estado haciendo al empleado y éste había reconocido como correctos. En este caso el Tribunal expresó lo siguiente en cuanto a los derechos de los patronos y los deberes de los empleados:

El patrono/empleador tiene derecho a establecer los requisitos que los empleados tienen que cumplir para ocupar un puesto en la organización y el nivel de desempeño y la productividad que espera de los trabajadores.

Los requisitos que el patrono establezca deben estar relacionados a los deberes y responsabilidades de cada puesto y los requerimientos de desempeño y productividad deben ser razonables (A. Acevedo Colom 2005).

La ley no dispone la cantidad mínima de las acciones disciplinarias que deben darse antes de despedir a un empleado, tampoco indica sobre la forma específica en que deben documentarse (A. Acevedo Colom 2005).

Toda relación de empleo, aunque se indique por escrito, se basa en la expectativa de parte del patrono de que los empleados cumplirán con los deberes asignados de forma eficiente.

Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948).

En este caso el Tribunal entendió que la organización, aunque no le dio amonestaciones escritas al demandante, sí le notificó en varias ocasiones de sus incumplimientos y le brindó varias oportunidades para que mejorara, sin que ello ocurriera; por lo cual determinó que su despido estuvo injustificado.

Miranda Ayala v Hospital San Pablo, 2007 TSPR 062

El Tribunal concluyó que el despido del señor Miranda Ayala fue justificado al éste haberse apropiado de varias cajas de cerveza propiedad del hospital sin estar autorizado, además que mintió cuando fue cuestionado sobre el hecho que quedó grabado en las cámaras de seguridad del hospital. El Tribunal consideró que un acto de robo conlleva la terminación aun en una primera falta por dicho acto constituir un acto de deshonestidad y delito. El señor Miranda había sido amonestado en varias ocasiones previo al incidente o situación ocurrida con las cervezas.

Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 182 D.P.R. 368 (2011)

El despido del empleado fue justificado porque violentó las disposiciones sobre asistencia del manual de asociados o trabajadores, cuando tuvo siete ausencias por enfermedad consecutivas sin excusarse diariamente, para informar que continuaba enfermo. El Tribunal Supremo indicó que cada día en que el querellante se ausentó a su trabajo fue una nueva falta. Moraleja, si tienen que ausentarse por varios días recuerde llamar todos los días. Al personal no exento se le requiere presentar un certificado médico cuando se ausenta por más de dos días consecutivos por enfermedad. Lo anterior, salvo que sea un trabajador que esta unionado o sindicado y que en el convenio colectivo se establezca algo diferente.

Narvaez v. Chase Manhattan Bank N.A., 120 D.P.R. 731 (1988)

El despido de un supervisor por razones de incompetencia y falta de capacidad para controlar las situaciones en el centro laboral estuvo justificado.

Díaz Fontánez v. Wyndham Hotel Corp., 2001 TSPR 141

El Tribunal determinó que el despido del demandante fue por justa causa debido a una reorganización que llevó a cabo su patrono y no por un discrimen por edad, según alegado por el querellante.

RESERVAS DE EMPLEO

Distintas leyes laborales han establecido lo que se conoce como una reserva de empleo. Estas reservas tienen el propósito de que el patrono/empleador conserve el empleo del empleado que por ciertas razones no puede asistir a trabajar. Cada ley que concede la reserva de empleo tiene unos requisitos que el empleado tiene que cumplir para poder regresar a trabajar.

Se ha establecido que la reserva de empleo tiene el propósito de que el empleado cuente con un tiempo para recuperarse o atender alguna situación cubierta por la ley, sin miedo a que se quedará sin trabajo. Pero a la vez, el legislador ha establecido en la ley tiempo específicos para que el patrono/empleador, tampoco esté esperando por tiempo indefinido por el regreso del empleado.

Además, los patronos/empleador pueden conceder licencia de forma voluntarias, lo que no pueden hacer es dejar de cumplir con las licencia y reservas de empleo que son obligatorias por ley. Veamos las leyes y los tiempos que conceden para la reserva de empleo.

FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (FSE) y SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL (SINOT)

El FSE es una ley (Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo) provee asistencia médica a empleados que sufren un accidente o una enfermedad de trabajo.

SINOT es una ley (Ley Núm. 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada) que provee beneficios económicos a empleados que por un accidente o enfermedad no relacionada al trabajo.

Ambas leyes proveen un periodo de reserva de empleo cuya duración varía dependiendo de la cantidad de empleados que tenga el patrono. Dentro de los derechos que esta Ley les concede a los empleados se encuentra la reserva de empleo.

RESERVAS DE EMPLEO

Patronos con más de 15 empleados – 12 meses
Patronos con 15 empleados o menos – 6 meses

Es importante aclarar que cuando una la ley dice meses y no año, no se tienen 365 días, ya que para efectos legales todos los meses tienen 30 días por lo cual 12 meses por 30 días son 360 días y seis (6) meses por 30 días son 180 días.

Una vez el empleado es autorizado a regresar a trabajar debe cumplir con lo siguiente para tener derecho a regresar al trabajo:

Solicitar regresar a trabajar, dentro de los quince (15) días de haber sido autorizado a regresar a trabajar. Si los 15 días no están dentro del periodo de reserva (si quedan fuera) se pierde el derecho a regresar a trabajar;

- Esos 15 días tienen que estar dentro del término de doce (12) o seis (6) meses de la reserva de empleo.
- El empleado tiene que estar apto física y mentalmente para regresar a trabajar.
- El trabajo que desempeñaba tiene que seguir estando disponible al momento de solicitar regresar a trabajar.

Se entiende que está disponible si el puesto se encuentra vacante o lo está ocupando otra persona. Se presume que estaba vacante si luego de la solicitud de reposición nombran a otra persona dentro de los próximos 30 días de la solicitud del empleado.

En el caso de Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 2011 TSPR 097, nuestro Tribunal Supremo aclaró que la protección de la reserva de empleo bajo SINOT comienza cuando se radica la reclamación para obtener los beneficios y la misma es aprobada. En el caso de la reserva ante la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) la reserva comienza el día en que el empleado se inhabilitó o incapacitó para seguir trabajando.

Ley de Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

Ley 3-1942

En Puerto Rico la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, provee unas protecciones a la mujer trabajadora embarazada. Entre otras protecciones le provee una licencia con paga por ocho semanas. También la Ley 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada, provee un periodo de lactancia.

A nivel federal tan reciente como el 27 de junio de 2023 se estableció la Ley Justa para Empleadas Embarazadas (conocida en inglés como "Pregnant Workers Fairness Act). Nuestra ley ofrece más beneficios que la ley federal o de los EE. UU.

La Ley Núm. 3-1942 además de proveer una licencia con sueldo por ocho semanas, prohíbe que los patronos tomen acción en contra de las empleadas embarazadas por estas bajar su nivel de rendimiento o productividad, esto en reconocimiento a que en momentos dados la mujer no tiene la misma agilidad y además debe cuidar de su criatura.

También requiere que de ser necesario y así se justifique mediante una certificación médica que se le conceda un acomodo razonable para poder continuar trabajando hasta que la ley o su condición de embarazo se lo permita.

Ley de Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

La licencia debe disfrutarse de la siguiente forma:

Embarazo
4 semanas previo a la fecha probable de parto y 4 semanas luego del parto.

La empleada puede utilizar solo una semana del descanso antes del parto, si un médico certifica por escrito que puede trabajar hasta esa semana y las tres semanas restantes no utilizadas antes del parto, las puede sumar, para disfrutarlas, a las 4 semanas que corresponden al periodo de tiempo luego del parto.

Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

En caso de que la empleada sufra complicaciones como consecuencia del parto y por ello se ve imposibilitada de regresar a trabajar al finalizar la licencia por maternidad, tiene derecho a una extensión de la licencia por 12 semanas adicionales, pero sin paga. Este tiempo adicional no es para atender al bebé, es solo por complicaciones que ella haya tenido o esté sufriendo.

En Padilla v. Centro Gráfico, 98 TSPR 20, se indica que el patrono no puede despedir sin justa causa a una mujer embarazada y que no será justa causa el menor rendimiento en el trabajo por los efectos del embarazo.

Padilla v. Centro

Indica, también, que la cuestión a considerarse no es si el despido estuvo motivado por la condición de embarazo, sino si estando embarazada, fue despedida sin que hubiera causa justificada. Una vez establecida la reclamación por parte de la obrera, corresponde al patrono probar que había una justa causa para el despido.

En Santiago González v. Oriental Bank & Trust, 2002 TSPR 82, el Tribunal Supremo indicó que en los casos en que el despido de una mujer embarazada se produce por razón de menor producción al momento del despido por razón de embarazo, la causa de acción de la mujer es una bajo la Ley de Madres Obreras.

Santiago González v. Oriental Bank

Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

No obstante, si el despido se produce por menor rendimiento y el patrono demuestra que desconocía al momento del despido la condición de embarazo de la mujer, la causa de acción de ésta por despido injustificado será aquella que contempla la Ley Núm. 80, es decir, la mesada.

En Ponce Candy Industries v. Corte 69 DPR 417 (1948), se indicó que el estatus legal de la mujer, es decir si está o no legalmente casada, no es un criterio para determinar si la misma es o no acreedora al derecho a tal licencia.

Ponce Candy v. Corte

Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

Adopción

Los derechos reconocidos a la madre obrera en lo concerniente a la licencia de maternidad, en virtud de la Ley Núm. 54 de 10 de mayo de 2000, se les extendieron a las madres que adopten hijos/as. Para que aplique dicha disposición, las madres que adoptan hijos/as es necesario que el adoptado(a) se encuentre en edad preescolar y que esté matriculado en una institución escolar. La licencia es reclamable a partir de la fecha en que el niño(a) es recibido(a) en el núcleo familiar.

Menores de cinco (5) años o menos, que no estén en la escuela – 8 semanas

Menores de seis (6) años en adelante – cinco (5) semanas

La licencia por adopción comienza a partir de la fecha en que el menor sea recibido en el hogar.

Aborto Natural

Surge del Reglamento 7667

Se concede la licencia por maternidad hasta un máximo de ocho semanas si el aborto produjo en la mujer los mismos efectos fisiológicos de un parto, pero sujeto al tiempo que certifique el médico que la atendió durante el aborto. Por lo cual la licencia en estos casos puede ser de un día hasta un máximo de 8 semanas.

Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

La empleada que desee disfrutar de los beneficios que la Ley 3 concede, debe proveer la documentación que es requerida por la ley.
La Ley Federal (de los EE. UU) requiere que los patronos con 15 empleados o más provean acomodos razonables cuando una empleada presente alguna limitación para ejercer su trabajo debido a su embarazo, nacimiento de su bebé o por alguna condición médica relacionada, siempre y cuando el acomodo no sea oneroso (que no pueda cumplirse por su costo o por ser irrazonable). El acomodo razonable también aplica a empleadas en tratamientos de fertilidad.

La ley de lactancia concede a la madre un término de tiempo durante horas laborales para lactar a su bebé, si el patrono tiene un centro de cuido en su lugar de trabajo o para extraerse la leche materna. Para patronos considerados como pequeños negocios por la Administración de Pequeños Negocios Federal se concede media hora que pueden usarse en dos periodos de 15 minutos o uno de media hora, a elección de la empleada. Para otros patronos el periodo es de una hora que puede dividirse en dos de media hora o tres de 20 minutos
Las empleadas que fueron contratadas por medio de un contrato de empleo temporal (conocido popularmente como “temporero”) pueden disfrutar de media hora por cada cuatro (4) horas de trabajo.

El patrono está obligado a proveer un lugar que provea a la empleada privacidad y seguridad, que el lugar sea limpio que tenga tomas eléctricas y cuente con ventilación.

El período que provee esta ley es de 12 meses que comienzan a contarse cuando la empleada regresa a trabajar luego de finalizada su licencia por maternidad. Para poder continuar disfrutando del periodo de lactancia, la empleada tiene que presentar un certificado en donde se haga constar que continúa lactando durante los primeros 15 días del 4to. y 8vo. mes de nacido el bebé.

Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3-1942)

Las horas en que se disfrutará de la licencia lo acuerdan en conjunto patrono empleada, una vez establecido. Ninguno de los dos, lo puede cambiar sin que e otro lo apruebe.
Estas leyes protectoras de las empleadas embarazadas son sumament necesarias porque traer seres humanos a la vida tiene que ser protegido por l sociedad por la importancia que ello tiene. A menos que surjan complicacione en el embarazo, una mujer embarazada debe poder continuar realizando toda las actividades de la vida.

Pero el proceso del embarazo llega a un punto donde a la mujer se le hará difícil realizar sus tareas como acostumbrado y es ahí donde los patronos tienen que mostrar un gran grado se sensibilidad para acomodar las necesidades válidas y razonables, que pueda tener la empleada. Como, por ejemplo, irá con más frecuencia al baño, estar sentada por más tiempo, modificar su vestimenta a la establecida por un uniforme. Doblarse se hace difícil y cargar objetos pesados o trabajar bajo ciertas condiciones es un riesgo. Por eso los empleados tienen la responsabilidad de realizar acomodos, que sean razonables, para que la empleada siga realizando su trabajo. Otro aspecto es que el patrono no debe aplicar acciones disciplinarias ni despedir a la empleada porque esta durante su embarazo baje su nivel de productividad.

Pero el estado de embarazo no debe usarse por la empleada para abusar de su estado y solicitar acomodos que no son realmente necesarios o que sean onerosos y que no puedan ser concedidos. Lo anterior, en caso de que podría comprometer las operaciones de la organización o afectar negativamente a otros trabajadores. Cada caso ha de evaluarse conforme a todas las circunstancias y con base a ley, reglamentos, jurisprudencia y las mejores prácticas de prevención y protección.

La responsabilidad del "patrono sucesor" (que compra un negocio activo) bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1964, como bajo nuestra jurisdicción, se determina a base de ciertos criterios:
no por la acción impugnada. López v. Motorplan, 134 D.P.R. 111 (1993).

- (a) Si el nuevo patrono conocía de antemano la reclamación del empleado.
- (b) La relativa capacidad de cada patrono para satisfacer adecuadamente la reclamación.
- (c) El beneficio que pueda derivar cada patrono

Aspectos básicos sobre el acomodo razonable en el empleo

Este video educativo expone de forma clara y accesible los fundamentos del acomodo razonable en el empleo, una garantía legal clave para asegurar la equidad en el entorno laboral. El doctor Morales-Cortés presenta cómo la legislación vigente, tanto en Puerto Rico como a nivel federal (como la Ley ADA), protege los derechos de personas con discapacidades para desempeñar sus funciones esenciales sin ser discriminadas.

Temas abordados:

- ¿Qué es un acomodo razonable y cómo solicitarlo?
- Obligaciones y límites del patrono
- Casos en que el acomodo puede no ser viable
- Evaluación del impacto económico y organizacional
- Leyes relevantes: ADA, Ley Núm. 139 (incapacidad no ocupacional), Ley Núm. 428 (accidentes en vehículos), FMLA, y Ley Núm. 115 (represalias)
- Inclusión, dignidad y derecho a trabajar sin discriminación

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Video sobre Ley 80 Justa Causa Despidos o Represalias.mp4

En este video educativo, la Lcda. Sara Chico Matos ofrece una explicación completa sobre aspectos fundamentales de la Ley Núm. 80-1976 y las causas que podrían constituir despido injustificado en Puerto Rico. Además, se profundiza en la Ley Núm. 4 de 2017, supra, (Reforma Laboral), específicamente en los derechos y deberes de los empleados, y cómo estos se relacionan con situaciones de despido o represalias.

Se abordan temas clave como:

- La diferencia entre discriminación y represalia en el empleo.
- Derechos del trabajador según el Art. 214 de la referida ley.
- Ejemplos de casos reales donde se identifican represalias.
- Deberes de los empleados (Art. 215), incluyendo conducta adecuada, no competir con el patrono, cumplimiento de instrucciones y normas.
- Límites éticos y legales en las órdenes laborales.

Este video busca educar a estudiantes y futuros trabajadores sobre los fundamentos legales que regulan la relación laboral y cómo ejercer sus derechos sin dejar de cumplir sus responsabilidades.

LEY 80 JUSTA CAUSA DESPIDOS O REPRESALIAS.MP4

REFORMA LABORAL: ACCIONES TRANSFORMADORAS

- La Reforma Laboral del 2017 ha tenido efectos adversos en los trabajadores, según diversos análisis.
- Se destaca la necesidad de promover una reforma que haga justicia social, económica y laboral en Puerto Rico.
- Transformar Puerto Rico social y económicamente desde un enfoque multisectorial y transdisciplinario.
- Apostar por la participación activa de:
  - La UPR
  - Los sindicatos
  - El sector privado
  - Los legisladores
  - El pueblo trabajador

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

Video sobre Jornada de trabajo

En este video educativo, la Lcda. Sara Chico Matos explica de forma clara y accesible el concepto de jornada de trabajo en Puerto Rico, haciendo énfasis en la Ley Núm. 379 de 1948, y la enmienda introducida en el 2017 mediante la reforma laboral. Se discuten los derechos y limitaciones de los trabajadores por hora para solicitar cambios en su jornada laboral, incluyendo:

- Cambios de horario,
- Reducción de horas,
- Solicitudes de teletrabajo o trabajo a distancia.

Se detallan también los requisitos para presentar dichas solicitudes, la importancia de hacerlo por escrito, y los criterios que los patronos pueden utilizar para aceptarlas o denegarlas. La Lcda. Chico resalta el valor de usar estos mecanismos de forma sabia y responsable, especialmente para padres o madres con custodia exclusiva, y destaca que no se trata de un derecho absoluto, sino de una posibilidad sujeta a evaluación del patrono.

Ideal para estudiantes, trabajadores jóvenes y consejeros que desean comprender mejor la legislación laboral vigente.

JORNADA DE TRABAJO LIC. CHICO.MP4

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

Desde finales del siglo XIX, con la expansión de industrias como la del tabaco, la aguja y la caña de azúcar, las mujeres comenzaron a integrarse al mundo laboral en mayores números. Sin embargo, su participación en la fuerza de trabajo se caracterizó por condiciones adversas, tales como: bajos salarios, largas jornadas y la exclusión de beneficios que sí recibían sus compañeros varones. Muchas mujeres realizaban las mismas tareas que los hombres, pero con un pago significativamente menor. En las fábricas y en los campos, enfrentaban explotación y en algunos casos, eran utilizadas como rompehuelgas para debilitar los movimientos sindicales.

Entre las figuras clave de este periodo se destacan Luisa Capetillo, una de las primeras feministas y sindicalistas de Puerto Rico, quien abogó por la igualdad salarial y la participación de las mujeres en los sindicatos. Su activismo la llevó a escribir textos revolucionarios en los que denunciaba la explotación laboral y promovía la emancipación de la mujer obrera.

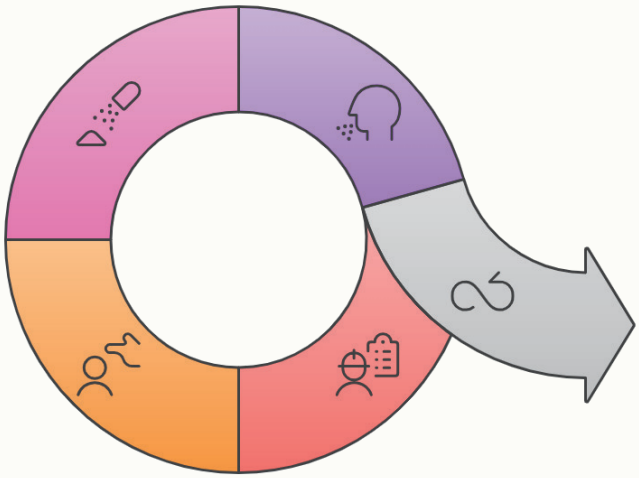
Otra líder destacada fue Juana Colón, quien desde el sector agrícola luchó por mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en las plantaciones de tabaco y caña de azúcar. Su participación en protestas y huelgas ayudó a visibilizar la explotación que sufrían las trabajadoras rurales. Concha Torres y Valentina Carreras, por su parte, fueron piezas clave en la movilización de mujeres en la industria del tabaco, promoviendo la sindicalización y la lucha por mejores condiciones laborales.

A pesar de estos desafíos, las mujeres puertorriqueñas no tardaron en unirse a los esfuerzos sindicales, exigiendo mejores condiciones laborales y derechos fundamentales. Ya para inicios del siglo XX, organizaciones como la Federación Libre de Trabajadores comenzaron a incluir en sus reclamos la igualdad salarial y la protección de las mujeres trabajadoras.

El activismo de estas y otras mujeres contribuyó a la aprobación de importantes leyes protectoras. La Ley Núm. 73 de 1919 fue una de las primeras en establecer regulaciones para el trabajo de mujeres y niños, limitando las horas de trabajo y exigiendo condiciones más seguras en los lugares de trabajo. En 1939 se aprobó la Ley Núm. 163 del Trabajo Industrial a Domicilio, posteriormente enmendada en 1943. Esta legislación estableció controles sobre las condiciones laborales, restringiendo la jornada de trabajo, exigiendo medidas de higiene y prohibiendo el empleo de personas enfermas en labores domiciliarias. A principios del siglo XX, muchas industrias dependían de la producción realizada desde los hogares, principalmente por mujeres, en labores como el ensamblaje de textiles y manufactura ligera.

Estas trabajadoras no contaban con regulación alguna, lo que facilitaba la explotación. Además, la falta de ventilación y las condiciones insalubres en sus espacios de trabajo incrementaban el riesgo de enfermedades como la tuberculosis.

El ciclo de explotación laboral en el siglo XX



1

Trabajo no regulado

Las trabajadoras realizan tareas de ensamblaje sin protección.

2

Explotación

Los empleadores se benefician de la mano de obra barata.

3

Condiciones insalubres

Los espacios de trabajo carecen de ventilación y limpieza.

4

Enfermedades aumentadas

Aumenta el riesgo de tuberculosis y otras enfermedades.

5

Ciclo Continuado

La falta de regulación perpetúa el ciclo.

Otro avance crucial en la protección de las mujeres trabajadoras fue la aprobación de la Ley de Protección de Madres Obreras (Ley Núm. 3 de 1942). Antes de esta legislación, las mujeres embarazadas no tenían ninguna garantía de continuidad en sus empleos ni acceso a derechos o beneficios durante el periodo de maternidad. Con la promulgación de esta ley, se estableció el derecho a un descanso antes y después del parto de cuatro semanas con el pago completo de su salario y la obligación del patrono de reservar o guardar su empleo hasta su regreso. Esta legislación representó un cambio significativo en la protección de los derechos laborales de las mujeres en Puerto Rico.

Además de estas leyes, la protección contra el discrimen en el ámbito laboral es un problema persistente que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. A lo largo del siglo XX, surgieron diversas iniciativas para combatir este problema, pero no fue hasta las últimas décadas que se comenzaron a implementar leyes más estrictas contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral. En Puerto Rico, la legislación ha evolucionado para abordar esta problemática, estableciendo procedimientos para la denuncia y sanciones contra quienes cometen estos actos.

El papel de las mujeres en el mundo laboral ha evolucionado significativamente desde la era de la industrialización en Puerto Rico. Si bien se han logrado avances fundamentales en la legislación protectora, aún persisten desafíos en la equidad de género y la erradicación del acoso en el empleo. Las luchas de figuras como Luisa Capetillo, Juana Colón, Ana Roqué De Duprey, Concha Torres y Valentina Carreras dejaron un legado que continúa vigente en la defensa de los derechos laborales de las mujeres. La historia del trabajo femenino en Puerto Rico es un testimonio de resistencia y transformación, una lucha que sigue vigente en la búsqueda de justicia y equidad en el ámbito laboral.

UNIDAD VI: NORMAS DE TRABAJO

Descripción:

Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas sobre diversos aspectos de la legislación protectora del trabajo administradas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Cada patrono es responsable de observar el cumplimiento de las normas razonables de trabajo. El DTRH interviene a solicitud del trabajador afectado, mediante la realización de procesos investigativos y dirigidos a la conciliación, mediación o representación en los tribunales. Esto sobre diversos asuntos vinculados a controversias laborales en la relación individual del trabajador con su patrono en el sector privado. Entre las protecciones a ser examinadas se encuentran las siguientes: jornadas diaria y semanal, paga extraordinaria, licencias de vacaciones y enfermedad, licencias especiales, Bono de Navidad, despido sin justa causa, período probatorio, período de tomar alimento, séptimo día de trabajo.

Objetivos generales:

Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Explicar las oficinas del DTRH donde se radican, investigan o resuelven controversias laborales vinculadas a las protecciones abordadas en la Unidad.
2. Contrastar los derechos de los trabajadores que fueron nombrados o contratados antes y después de la aprobación de la reforma laboral de 2017.
3. Comprender los derechos reconocidos y que son parte de la legislación social o protectora aplicables a trabajadores en Puerto Rico.
4. Participar de las actividades, ejercicios y pruebas de las lecciones que configuran la Unidad VI.
5. Practicar valores de responsabilidad y honestidad al cumplir con las licencias reconocidas, al radicar reclamaciones o en su rol como testigos o potenciales gerenciales o empleadores o patronos.

NORMAS DE TRABAJO

a. Jornada diaria y semanal

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, que lleva por título Carta de Derechos, dispone en su Sección 16, entre otros, que la jornada de trabajo regular en Puerto Rico es de no más de ocho (8) horas diarias. También dispone que horas en exceso en exceso a las (8) horas al día se pagarán a un salario no menor a tiempo y medio. Para cuando se estableció nuestra Constitución en el 1952, el límite de la jornada diaria a ocho horas fue un gran avance para los empleados que acostumbraban a trabajar largas horas en el día.

La Constitución de Puerto Rico establece en su Artículo II. Sección 16, una "jornada ordinaria de trabajo que no exceda de ocho horas de trabajo". Dispone, además, que "sólo podrá trabajarse en exceso de ese límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley."

De acuerdo con lo resuelto en *AFF v. JRT*, 101 DPR 670 (1973), la "intención de la Convención Constituyente no fue prohibir el trabajo extra, sino legalizarlo." La Convención entendió que "puede haber circunstancias especiales o de emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones, una labor más intensa."

Cónsono con la Constitución, en el 1948 se aprobó la Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico.

Esta ley pretende velar que los empleados no–exentos (Véase Lección 1 – Conceptos Básicos Sección e – Empleados Exentos y No Exentos) no tengan que trabajar largas horas y así se les protege su salud, seguridad y vida del empleado. A través de la historia y los estudios que se han realizado, han encontrado que trabajar largas horas por tiempo prolongado afecta la salud física y mental de los empleados.

NORMAS DE TRABAJO

En el Artículo 2 y en el 3 de la Ley Núm. 379 se dispone que la jornada de trabajo regular en Puerto Rico para los empleados clasificados como no exentos es de ocho (8) horas al día en un periodo de 24 horas y cuarenta (40) horas a la semana en un periodo de 168 horas.

Mediante la **Ley Núm. 83 de 20 de junio de 1995** se introduce el Horario Flexible (conocido en inglés como "flexitime") que permite a un patrono acordar con el empleado adelantar o atrasar la hora de comenzar o terminar su jornada de trabajo y período de alimento, disponiendo que deberá garantizarse un período mínimo de descanso entre una jornada y otra de trabajo diario de 12 horas de descanso, en cuyo caso, no se considerarán horas extras las trabajadas como consecuencia del adelanto o atraso del horario de trabajo o el momento de tomar el período de alimento.

"Día de trabajo" se definía como ocho horas dentro de un período ininterrumpido de 24 horas.

Orlando Vega v. Yiyi Motors, 146 DPR 373 (1998), resuelve:

- En los casos de empleados y patrono cubiertos por la Ley Núm. 379 y no por la FLSA, por cada hora de trabajo en exceso de la jornada diaria o semanal, se paga a tiempo doble. En los casos de empleados y patronos cubiertos por la FLSA, por cada hora de trabajo en exceso de la jornada diaria o semanal se paga a tiempo y medio.

- En los casos de empleados y patronos bajo el comercio interestatal pero exentos bajo FLSA, en ausencia de disposiciones que provean otro derecho a compensación extraordinaria en los convenios colectivos o Decretos Mandatorios, el exceso de 8 horas diarias se paga a tiempo y medio y no hay obligación de paga extraordinaria en exceso de 40 horas semanales.

Ley Núm. 83 de 20 de junio de 1995

Orlando Vega v. Yiyi Motors, 146 DPR 373 (1998)

PAGA EXTRAORDINARIA

Cuando se hace necesario que el empleado no exento trabaje horas adicionales a la jornada regular, el Artículo 4 de la Ley ordena el pago de esas horas adicionales a razón de tiempo y medio del salario regular por hora que recibe el empleado. Este pago adicional se paga por el exceso de las ocho (8) horas en el día o en exceso de las 40 horas a la semana. Esto significa que si un empleado trabaja un día más de ocho (8) horas, pero no más de 40 horas a la semana, recibe paga por horas extra. Lo que no hay obligación de hacer, es pagar esa o esas horas adicionales dos veces. Si trabajando más de ocho (8) horas al día, al finalizar la suma de horas trabajadas en la semana sobrepasan las cuarenta (40) se hace el pago de horas extraordinarias por la totalidad de la semana.

Con el pago de horas extra existe una diferencia entre la Ley Núm. 379 (supra) y la ley federal Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standard Act – FLSA) en cuanto a lo que se considera como horas extraordinarias. La ley federal, que también aplica al personal no exento y no al exento como la ley de Puerto Rico, solo contempla el pago por horas extra para las trabajadas en exceso de las cuarenta (40), por lo cual, en la primera semana de trabajo del ejemplo, Marcelo bajo la ley federal recibiría su paga a base de las 40 horas de trabajo.

Cuando existen leyes que regulan lo mismo o áreas similares, en el ámbito federal y local, nuestro ordenamiento jurídico dispone que en Puerto Rico se aplicará la ley que más beneficios le otorgue al empleado. Por lo cual, en el ejemplo de Marcelo, se utiliza la ley local y no la federal.

Ver Ley Núm. 379

LICENCIAS DE VACACIONES Y ENFERMEDAD

1.

La Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, provee al personal no exento estas dos licencias. El personal exento está excluido de esta ley. Aunque el personal exento por ley no tiene el disfrute de estas licencias, como un beneficio los patronos le conceden las mismas. A nivel federal no existen ninguna de estas dos licencias para ningún empleado, pero los patronos le conceden tiempo libre como un beneficio para que el empleado lo utilice según sean sus necesidades.

2.

En Puerto Rico los empleados no exentos tienen derecho a disfrutar de una licencia por vacaciones y enfermedad pagadas. La acumulación de tiempo en esas licencias depende de las horas trabajadas por el empleado y la fecha de empleo para que se pueda determinar cuánto acumula en cada una de las licencias. Debido a que la acumulación depende de las horas que un empleado trabaja al mes, empleados a tiempo parcial no necesariamente acumulan o no acumulan todos los meses. (Trabajo a tiempo parcial significa que se trabajan menos horas a la jornada regular de 40 horas a la semana).

Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998

A través de los años, el tiempo que se acumula y las horas que hace falta trabajar cada mes para lograr la acumulación, ha cambiado.

El propósito de estas licencias es que el empleado cuente con tiempo pagado para que tome un descanso anual o pueda atender alguna condición de salud que le impida trabajar.

Esta licencia se comienza a acumular al cumplirse el 6to. mes del periodo probatorio de forma retroactiva al inicio del periodo probatorio. Las vacaciones tienen que ser planificadas con el patrono y para disfrutarlas, el patrono tiene que autorizarlas antes de su disfrute.

Para empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 bajo la Ley Núm. 4-2017 (supra) la acumulación de la licencia por vacaciones es escalonada: ½ día durante el primer año de servicio; ¾ de día luego del primer año y hasta el quinto año de servicio; un (1) día después del quinto año y hasta los 15 años de servicio; y un (1 ½) día, a partir de 15 años de servicio. Para estos empleados la licencia de enfermedad es de un (1) día.

Licencia de vacaciones

La acumulación de los empleados no exentos depende de la fecha en que comenzaron a trabajar con su patrono. Debido a que la acumulación depende de lo que la legislatura disponga de tiempo en tiempo, la acumulación y las horas mensuales que es necesario trabajar para poder acumular, podrá variar de ocurrir cambios en la ley. La acumulación dispuesta en la ley es un mínimo, los patronos pueden ofrecer beneficios mayores a los que requieren las leyes, pero nunca pueden dar menos.

El derecho a vacaciones no podrá requerirse hasta que el empleado haya trabajado un (1) año. Se disfrutará al menos 5 días consecutivos. Se puede acumular días de vacaciones hasta por dos (2) años. Para ser acreedor a la acumulación de los días de licencias el empleado debe trabajar 130 horas mensuales.

La Reforma Laboral creó otra categoría de acumulación para patronos con 12 o menos empleados. Previo al cambio en la ley, todos los patronos, sin importar la cantidad de empleados que tenían, acumulaban lo mismo. Para los empleados que trabajan en estas organizaciones, la acumulación es de .50 de día para un total de seis (6) días al año, siempre que trabajen por lo menos 130 horas al mes.

Aunque podemos entender que como norma general los patronos pequeños tienen menos recursos, la necesidad de los empleados de tener un descanso razonable es igual para todos, sin importar el tamaño de la empresa donde se trabajen.

Licencia de Enfermedad

La cantidad que el empleado no exento acumula mensualmente no cambió en la ley vigente desde 2017, tampoco varía dependiendo del tamaño de la empresa u organización como con la acumulación para la baja por enfermedad. Esta acumulación es de un (1) día por cada mes en que el empleado trabaja 130 horas.

El empleado comienza a acumular para esta licencia desde que comienza a trabajar durante su periodo probatorio.

Por cada ausencia el empleado tiene la responsabilidad de notificar sobre su ausencia a su patrono.

Cuando la ausencia por enfermedad es de más de dos días consecutivamente, debe presentar un certificado médico que indique los días en que estuvo enfermo, cuando podrá regresar a trabajar, y la condición de salud que le impidió presentarse a trabajar. Muchos empleados creen que no tienen que informar sobre la condición de salud porque entienden que la ley federal HIPAA lo impide, pero esa ley no aplica a los lugares donde trabajan.

Un empleado puede solicitar hasta cinco días al año de baja por enfermedad para atender una condición de salud de un familiar cercano, esposo, hijos, padre o madre, entre otras personas, según permite la ley.

Tabla comparativa de Reserva de Empleo

Situación	Condiciones para la Reserva de Empleo
Licencia por enfermedad	El empleado tiene derecho a conservar su puesto mientras esté en licencia médica, según lo establecido en la Ley 180-1998.
Licencia por maternidad/paternidad	Los empleados tienen derecho a un período de reserva de empleo durante y después del permiso de maternidad o paternidad, según la Ley 3-2021.
Servicio militar	Bajo la Ley de Derechos de los Militares y Veteranos, el empleo del trabajador debe ser reservado hasta su regreso del servicio militar.
Accidente laboral	Si un trabajador sufre un accidente laboral y está recibiendo beneficios del Fondo del Seguro del Estado, su empleo debe ser reservado hasta su recuperación.
Suspensión disciplinaria	Un empleado suspendido disciplinariamente tiene derecho a la reserva de empleo dependiendo de la política interna y el convenio colectivo aplicable.
Reducción de jornada o receso laboral	Durante una reducción de jornada o un receso laboral, ciertos empleados pueden conservar su empleo si la empresa tiene acuerdos de reinstalación.

EJERCICIOS

MAESTROS Y CONSEJEROS

Contraste horas extras o paga ordinaria

Aspecto	Jornada Regular	Horas Extras
Duración diaria	Hasta 8 horas por día dentro de un día natural.	Horas trabajadas en exceso de 8 horas diarias.
Duración semanal	Hasta 40 horas semanales.	Horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales.
Tasa de pago	Pago estándar según salario acordado.	Pago a tiempo y medio (1.5 veces la paga regular), o tiempo doble según la legislación específica aplicable (Ley Núm. 379-1948, Ley Núm. 4-2017).
Condiciones especiales	No aplica condiciones especiales adicionales.	**Ejemplo:** Lizbeth recibe un salario de $10 por hora, si labora 10 horas en un día debe recibir $15 por cada una de las 2 horas extras trabajadas (1.5 veces su tarifa regular según la Ley Núm. 4-2017).
Flexibilidad horaria	Flexibilidad permitida mediante acuerdos alternos (Flexitime) dentro del límite establecido por ley (hasta 8 horas diarias).	**Ejemplo:** Ernesto acuerda trabajar 10 horas diarias, 4 días a la semana en lugar de la jornada tradicional de 8 horas diarias y 5 días semanales. En caso de trabajar más de 40 horas semanales, las horas adicionales deben pagarse como horas extras (1.5 veces la tarifa regular).

Contraste antes y después de 2017

Antes del 26 de enero de 2017	Después del 26 de enero de 2017
Pago regular acordado en el contrato de trabajo, ya sea por hora, jornada o salario mensual.	Pago regular acordado en el contrato de trabajo, sin cambios en la estructura básica.
Pago de tiempo doble (2x) sobre la tarifa regular por cada hora extra trabajada después de 8 horas diarias o 40 semanales, según la Ley Núm. 379 de 1948.	Pago de tiempo y medio (1.5x) sobre la tarifa regular por cada hora extra trabajada después de 8 horas diarias o 40 semanales, según la Ley Núm. 4-2017 (Reforma Laboral).

Contraste sobre acumulación de licencia de vacaciones

Aspecto	Aplica a empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)	Aplica a empleados contratados luego del 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)
Acumulación mensual (Antes de Ley 4-2017)	1.25 días por mes (equivalente a 15 días al año) desde el inicio del empleo.	Comienza con 0.5 días al mes durante el primer año, aumentando progresivamente según antigüedad.
Acumulación mensual (Después de Ley 4-2017)	No aplicable	Depende del tiempo trabajado, menos beneficios para empleados nuevos.
Requisitos para uso	Disponibles tras completar ciertos periodos mínimos según reglamento del patrono.	Condiciones más estrictas, incluyendo solicitud anticipada y aprobación del patrono.
Pago al finalizar relación laboral	Se paga al concluir la relación laboral.	Continuación obligatoria, pero con posibles restricciones según condiciones acordadas o legislación aplicable.
Condiciones especiales	No aplican condiciones especiales adicionales.	Condiciones más flexibles para acuerdos laborales especiales, permitiendo modificaciones por contrato escrito.

Aspecto	Aplica a empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)	Aplica a empleados contratados luego del 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)	Ejemplo
Acumulación mensual (Antes de Ley 4-2017)	1.25 días por mes (equivalente a 15 días al año) desde el inicio del empleo.	Comienza con 0.5 días al mes durante el primer año, aumentando progresivamente según antigüedad.	Un empleado contratado en 2015 acumula 15 días de vacaciones por año, lo que le permite tomar un período más largo de descanso.
Acumulación mensual (Después de Ley 4-2017)	No aplicable	Depende del tiempo trabajado, menos beneficios para empleados nuevos.	Un empleado contratado en 2018 empieza acumulando solo 6 días al año en su primer año y debe esperar incrementos graduales.
Requisitos para uso	Disponibles tras completar ciertos períodos mínimos según reglamento del patrono.	Condiciones más estrictas, incluyendo solicitud anticipada y aprobación del patrono.	Un empleado con más de un año de servicio puede solicitar vacaciones con 15 días de anticipación según el reglamento de su empresa.
Pago al finalizar relación laboral	Se paga al concluir la relación laboral.	Continuación obligatoria, pero con posibles restricciones según condiciones acordadas o legislación aplicable.	Un empleado despedido en 2016 recibe el pago total de las vacaciones acumuladas, mientras que uno contratado en 2018 debe cumplir con restricciones adicionales.
Condiciones especiales	No aplican condiciones especiales adicionales.	Condiciones más flexibles para acuerdos laborales especiales, permitiendo modificaciones por contrato escrito.	Antes de 2017: Un empleado podía tomar vacaciones acumuladas sin necesidad de acuerdos adicionales. Después de 2017: Un empleado puede negociar con su patrono un sistema diferente de acumulación de vacaciones

NORMAS DE CONDUCTA

Las normas de conducta son establecidas por cada organización, dependiendo de su naturaleza con el propósito de que se pueda mantener el orden. Cada institución establece sus propias normas de conducta y estas deben estar relacionadas al buen y normal funcionamiento de la organización. Tienen que ser razonables, estar por escrito y los empleados deben recibir una copia, ya sea en papel o de forma electrónica, para que conozcan la conducta que no será aceptada por su patrono. Es recomendable que haya sido orientado y tenido la oportunidad de hacer preguntas con relación a su contenido.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que las normas de conducta son solo una guía y que es imposible que contengan todas las posibles violaciones que los empleados puedan cometer. Cuando ocurren situaciones no incluidas en las normas de conducta se evaluará lo ocurrido, el impacto o consecuencias para la organización, los trabajadores y los clientes (si aplica) o el posible impacto o consecuencias que, aunque no hubo efectos mayores, si los pudo haber habido.

La Ley Núm. 379 (supra) requiere que los empleados disfruten de por lo menos ocho (8) horas de descanso entre un día de trabajo y otro. En esta ley, se consideran como horas extraordinarias las siguientes:

- las trabajadas en exceso a las ocho (8) horas dentro de 24 horas
- las trabajadas en exceso de cuarenta (40) dentro de un periodo de 168 horas
- las trabajadas en días que el negocio por ley debe permanecer cerrado (la Ley Núm. 4-2017 conocida como la Reforma Laboral solo dejó dos días en que el comercio debe mantenerse cerrado, estos dos días son: el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección.)
- las que el empleado trabaje durante el 7mo. día consecutivo (Véase más adelante la Lección VI - Normas de Trabajo Sección i. – Séptimo Día)
- las trabajadas en exceso a las horas regulares establecidas en un convenio colectivo (Véase Lección III – Organización Sindical – Sección g. – Convenio Colectivo) existente entre patrono y empleados

Tanto esta ley como la ley federal FLSA definen lo que se conoce como la semana de trabajo. Esta decisión la deja en manos de cada patrono. Por lo que, el patrono debe determinar cuándo inicia la semana de trabajo. Dentro de una organización pueden existir varias formas de semanas de trabajo. Por ejemplo, organización que trabajan los siete días de la semana para poder cubrir todos sus horarios tienen la necesidad de alternar los inicios de semanas. En organizaciones que operan de esta forma tendrán empleados que su semana de trabajo comenzarán los domingos y finalizará sábados, otros comenzarán lunes y finalizará domingo, otros trabajarán en una semana que comience martes y finalice lunes, y así sucesivamente.

Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,

Aunque ninguna de estas dos leyes define cuando debe iniciar la semana de trabajo, sí establecen que, si el patrono no la define, se entenderá que inicia el lunes de cada semana a las 12:01am. Si en algún momento el patrono/empleador decide cambiar el inicio de la semana, le tiene que notificar el cambio a los empleados impactados con por lo menos cinco (5) días calendarios de anticipación para que el cambio pueda darse. (Días calendarios significa que en el cálculo se cuentan los sábados, domingos y días feriados, a diferencia de los días laborales que no considera esos días. Cuando no se especifica si son días calendarios o laborales, se entiende que son calendario.)

La Ley 379 (supra) contempla dos excepciones al pago de las horas extraordinarias estas son: (Art. 6.b y 6.e)

Cuando por acuerdo escrito entre el empleado y el patrono/empleador, se establece una jornada de trabajo de menos días a la semana. En estos casos se permite que el empleado trabaje hasta diez (10) horas al día. En este caso las dos horas adicionales no se considerarán como tiempo extraordinario y no conlleva paga adicional, siempre y cuando no exceda las 40 horas en la semana. Si sobrepasa las 40 horas, entonces el exceso de las 40 sí se paga adicional como horas extra.

Cuando a solicitud del empleado el patrono acepte que éste o ésta pueda reponer horas **no** trabajadas en la semana por razones personales. En este caso el empleado puede reponer las horas en los demás días de la semana trabajando hasta un máximo de doce (12) horas por día, sin que se le tenga que pagar por trabajar extra por las cuatro (4) horas en exceso a las ocho (8) horas regulares. En el caso de exceder las 40 horas semanas, ese exceso sí se tiene que pagar como tiempo extra de trabajo. La ley limita a que la reposición de horas se de en la misma semana en que el empleado tuvo que ausentarse por motivos personales.

La reforma laboral introdujo estas dos excepciones en la ley y pretende que los empleados puedan trabajar cuatro (4) días a la semana y tener tres días libres. La segunda excepción tiene el propósito de que un empleado que necesite atender un asunto personal, no se quede sin recibir su paga por las 40 horas. De no poder reponer las horas significaría que, si se ausentó por cuatro horas, esa semana solo recibirá paga por 36 horas, impactándose de esa manera sus ingresos. Tenemos que recordar que los empleados no reciben paga por horas no trabajadas y no existe una licencia para cubrir las horas en que el empleado se ausenta por motivos personales. Obviamente, la concesión de estos arreglos dependerá de que el patrono opere para poder concederlas.

Ejemplo: una empresa que solo trabaja de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes, no está obligada a permitir que un empleado se quede luego de cerrar operaciones o llegue antes de la apertura del negocio solo para que el empleado cubra sus horas o porque desee solo trabajar cuatro días en lugar de cinco a la semana.

Contraste pago de mesada Ley Núm. 80-1976

Años de Servicio	Aplica a empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)	Aplica a empleados contratados luego del 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)
Menos de 1 año	3 meses de salario	3 meses (mínimo garantizado)
1 a 5 años	3 meses + 2 semanas por año completo trabajado	3 meses + 2 semanas por año completo trabajado
5 a 15 años	3 meses + 2 semanas por cada año completo trabajado	3 meses + 2 semanas por año completo adicional
Más de 15 años	3 meses + 2 semanas por año, sin límite máximo de anos completos trabajados	Hasta un máximo (tope) de 9 meses de salario

LICENCIAS ESPECIALES

Licencias Especiales

En Puerto Rico existen varias licencias para que el empleado pueda atender distintas situaciones cubiertas por estas. El empleado que solicite alguna de estas licencias tiene que cumplir con los requisitos que cada una requiere y presentar la evidencia que cada licencia establece como necesaria.

Todas estas licencias requieren que el patrono/empleador guarde el empleo de quien la utiliza durante el tiempo que concede cada licencia.

Licencia Médico Familiar

La Ley Federal de Licencia Médico-Familiar de 1993 ("Family and Medical Leave Act", "FMLA" por sus siglas en inglés) concede hasta un máximo de 12 semanas sin sueldo, al empleado que trabaje en una empresa con 50 empleados o más y que cumplan con los requisitos establecidos en la ley para poderla utilizar. El uso de esta licencia es para atender las siguientes situaciones:

- al nacimiento de un hijo(a), para recibir a un menor en adopción o como hogar de crianza;
- debido a una incapacidad producto de un embarazo, para recibir atención médica prenatal o postnatal;
- para cuidar al esposo o esposa. Hijos menores de 18 años y padres que estén atravesando por una condición seria de salud;
- para cuidar a un militar activo que se enfermó o accidentó;
- situación de salud grave del empleado.

Ley Federal de Licencia Médico-Familiar de 1993 ("Family and Medical Leave Act", "FMLA")

Esta licencia no es adicional a las que ya Puerto Rico tiene, si hay razones para utilizarla donde ya hay otra licencia bajo las leyes de Puerto Rico, esta corre a la par, con la que más beneficio le dé al empleado. Ejemplo: si el empleado sufre una situación médica que le impide trabajar, si no está relacionada al trabajo, SINOT le da más beneficios. Si la condición es relacionada al trabajo el FSE da más protección. Al empleado le conviene hacer uso de la que le provea mayor beneficio o protección con relación a su situación.

Licencia Especial para Víctimas de Violencia Doméstica y Otros Actos

Esta licencia especial le provee al empleado que esté siendo o haya sido víctima o familiar de víctimas de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o acecho grave, una licencia especial de quince (15) días laborales sin paga, durante cada año natural. Previo a solicitar esta licencia, el empleado podrá agotar otras licencias que tenga disponible con paga.

Licencia Deportiva Especial

El empleado que esté debidamente certificado como deportista o personal de apoyo por el Comité Olímpico de Puerto Rico podrá acogerse a una licencia deportiva especial sin paga, para representar a Puerto Rico. El empleado que cualifique podrá utilizar hasta treinta (30) días laborables anuales para esta licencia. Esta puede extenderse hasta cuarenta y cinco días (45) laborables.

Licencia Deportiva para Atletas de Alto Rendimiento

Empleados debidamente seleccionados y certificados por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo como atletas en entrenamiento y/o entrenadores para juegos olímpicos, paraolímpicos, panamericanos, centroamericanos y campeonatos regionales tendrán derecho a una licencia deportiva, sin sueldo para entrenamiento de hasta un (1) año. Esta licencia puede ser renovada si se cumple con lo que requiere la ley.

Licencia para Servir como Jurado

Todo empleado, citado para servir como jurado en un tribunal, tendrá derecho a una licencia con paga de hasta un máximo de quince (15) días laborables. Si se le requiere estar más de 15 días, el empleado puede solicitarle al patrono usar su licencia para vacaciones. Tan pronto finalice su servicio como jurado debe regresar a trabajar y presentar la evidencia oficial de cada vez que haya asistido al tribunal.

Licencia para Servir como Testigo en Casos Criminales

Todo empleado que con previa citación del ministerio fiscal o del tribunal, se le requiera comparecer como testigo a un caso criminal ante cualquier Tribunal de Justicia, tanto estatal como federal, tendrá derecho a una licencia con paga. Tan pronto finalice su servicio como testigo debe regresar a trabajar y presentar la evidencia de su comparecencia al tribunal. Esta licencia no se extiende al empleado, si es la persona acusada.

Licencia Militar

El empleado que pertenezca a las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, sus cuerpos de Reserva o a la Guardia Nacional de Puerto Rico disfrutará de una licencia sin sueldo (sin paga) para prestar su servicio militar, incluyendo entrenamientos. El empleado que use esta licencia podrá solicitar por escrito usar su licencia de vacaciones por el tiempo (días y horas) acumulado al iniciar la licencia militar.

Al finalizar el periodo por el que se activa, el empleado deberá presentarse a trabajar según el tiempo ausente por estar sirviendo en las Fuerzas Armadas. De ser activado y acogerse a esta licencia, se le reservará su empleo hasta un máximo de cinco (5) años, salvo limitadas excepciones dispuestas por ley, y podrá regresar a trabajar si recibe un licenciamiento honroso (“Honorable Discharge”) y este es debidamente evidenciado.

Al regresar a su empleo en cumplimiento, el empleado será reinstalado en el mismo puesto de aun existir, o en una similar a la que ocupaba previo a ser llamado a servir.

Licencia Especial para Empleados con Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico

Esta licencia pretende ayudar a empleados que sufren alguna enfermedad grave de carácter catastrófico. Las enfermedades graves catastróficas están enumeradas en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico, según la Ley. Las enfermedades cubiertas pueden variar según la lista sea actualizada. Esta Licencia Especial es con paga de hasta un máximo de 6 días laborales anuales, en un año natural. (de enero a diciembre)

Licencia de Asambleísta Municipal

Esta licencia concede hasta un máximo de diez (10) días anuales laborables, si paga para que empleados que puedan ser asambleístas o legisladores municipales puedan asistir a sesiones de la Asamblea Municipal, reuniones o vistas oculares, que se den en horas laborales.

BONO DE NAVIDAD

Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada

Puerto Rico se conoce por ser el único lugar en los Estados Unidos y posiblemente el único o entre los pocos que lo conceden en el mundo. Este bono concede un incentivo económico al personal que labore la cantidad de horas dispuestas en la ley entre 1ro. de octubre de un año al 30 de septiembre del siguiente año. El bono se paga entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año. No pagarlo dentro de ese tiempo conlleva que se tenga que pagar al empleado una suma adicional. Un patrono que esté presentando problemas económicos puede solicitar no pagar el bono, pero para que se evalúe su petición, debe cumplir con unos requisitos bien restrictivos.

Cuantía del Bono de Navidad

El Bono de Navidad es una ley de justicia social. El cambio en la forma de calcular el pago del bono a los empleados que comenzaron a trabajar a partir del 26 de enero de 2017 tiene el efecto de reducir la cuantía de los empleados que menos ganan. Para llegar a los $600 o los $300, el empleado tiene que ganar un salario de $30,000.00 para los $600.00 y $15,000.00 para los $300.

Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada

BONO DE NAVIDAD

Para poder ser elegible para pago del Bono de Navidad los empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 deberán haber trabajado setecientas (700) horas o más durante el 1ro de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año en que se pague el Bono.

Cuantía del Bono de Navidad

El Bono de Navidad es una ley de justicia social. El cambio en la forma de calcular el pago del bono a los empleados que comenzaron a trabajar a partir del 26 de enero de 2017 tiene el efecto de reducir la cuantía de los empleados que menos ganan. Para llegar a los $600 o los $300, el empleado tiene que ganar un salario de $30,000.00 para los $600.00 y $15,000.00 para los $300.

Categoría	Cantidad de Empleados	Porcentaje y Máximo del Bono
Empleados contratados previo al 26 de enero de 2017	Más de 15 empleados	6% de los primeros $10,000 de salario (Máximo $600.00)
	15 empleados o menos	3% de los primeros $10,000 de salario (Máximo $300.00)
Empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017	Más de 20 empleados	2% del total del salario del empleado (Máximo $600.00)
	20 empleados o menos	2% del total del salario del empleado (Máximo $300.00)

BONO DE NAVIDAD

Si el empleado comenzó a trabajar del 26 de enero de 2017 hacia delante, deberá trabajar mil trescientas cincuenta horas (1,350) dentro del período del 1ro. de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en que se pague el bono. Se calcula a base de 6% del salario devengado en el año hasta un tope de $10 mil. Para empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017: (a) patrono que emplee 21 empleados o más durante 26 semanas dentro del período de cobertura, 2% del salario hasta un máximo de $600.00; (b) patrono que emplee 20 empleados o menos, durante 26 semanas dentro del período de cobertura, 2% del total del salario hasta un máximo de $300.00; (c) empleados contratados a partir de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, durante el primer año, será el 50% de lo que le corresponda pagar al patrono. Si no reunió los requisitos para el bono, se corre el derecho al segundo año; si cumple con los requisitos, será el 50% del bono que le correspondería.

La obligación de pago del bono para el patrono no puede exceder el 15% de sus ganancias netas anuales.

Se paga entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año.

EJERCICIO

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

EJERCICIO

Véase: C. Arvelo Forteza, El despido injustificado tras la reforma laboral: ¿un cambio de paradigma o una diferencia de apreciación?, 86 Rev. Jur. UPR 1167 (2017)

DISCIPLINA PROGRESIVA Y RESPONSABILIDAD PATRONAL

Este video educativo forma parte de una serie sobre el manejo de la indisciplina laboral. El Dr. Edwin Morales-Cortés analiza en profundidad el concepto de disciplina progresiva y disciplina positiva, explorando sus implicaciones éticas, legales y organizacionales. Además, discute las responsabilidades patronales y los errores comunes de supervisión que pueden tener consecuencias significativas en el clima laboral y en la legitimidad de las medidas disciplinarias.

Temas clave:

- Conductas impropias por parte del patrono y el personal supervisor
- Principios de la disciplina progresiva y su aplicación adecuada
- Diferencias entre disciplina punitiva y disciplina constructiva
- Garantías mínimas del debido proceso laboral
- Importancia de actuar con inmediatez, equidad, proporcionalidad y confidencialidad

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DISCIPLINA LABORAL: UN ENFOQUE POSITIVO

Este video presenta una mirada integradora y humanista sobre el manejo disciplinario en el contexto organizacional. El Dr. Edwin H. Morales-Cortés explica cómo la disciplina no debe centrarse en el castigo, sino en la corrección, el mejoramiento continuo y el desarrollo del autocontrol en los trabajadores. Propone un marco de disciplina positiva y progresiva, basada en la orientación, la equidad, la consistencia y el respeto a la dignidad del ser humano.

Temas clave:

- Propósito educativo y regulador de la disciplina en las organizaciones
- Disciplina como herramienta para moldear el comportamiento y fomentar la autorregulación
- Mitos y malentendidos comunes sobre el castigo en el contexto laboral
- Importancia del desempeño: productividad + actitud
- Rol del supervisor y el respaldo de Recursos Humanos
- Reglas claras, accesibles, coherentes y no discriminatorias
- Medidas progresivas y adecuadas a la gravedad de la falta

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

MEDIDAS DISCIPLINARIAS: CRITERIOS CLAVES

En este video, el Dr. Edwin H. Morales-Cortés detalla los elementos clave que deben considerarse para determinar la severidad y adecuación de una medida disciplinaria en el entorno laboral. A través de ejemplos concretos y reflexiones prácticas, se destacan los errores más comunes en el manejo de la indisciplina y cómo evitarlos mediante un análisis justo, estructurado y objetivo.
Este recurso ofrece herramientas para que supervisores, gerentes de recursos humanos y comités disciplinarios puedan intervenir de manera ética y efectiva, asegurando un manejo justo, preventivo y formativo de las situaciones conflictivas en el empleo.

- Criterios clave para imponer sanciones: duración, frecuencia, historial, intensidad, gravedad y magnitud
- Errores frecuentes en la documentación de incidentes y omisiones en la intervención
- Importancia de documentar, observar y analizar antes de tomar decisiones disciplinarias

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Contraste pago de mesada Ley 80-1976

Años de Servicio	Aplica a empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)	Aplica a empleados contratados luego del 26 de enero de 2017 (Ley Núm. 4-2017)
Menos de 1 año	3 meses de salario	3 meses (mínimo garantizado)
1 a 5 años	3 meses + 2 semanas por año completo trabajado	3 meses + 2 semanas por año completo trabajado
5 a 15 años	3 meses + 2 semanas por cada año completo trabajado	3 meses + 2 semanas por año completo adicional
Más de 15 años	3 meses + 2 semanas por año, sin límite máximo de anos completos trabajados	Hasta un máximo (tope) de 9 meses de salario

ANEJOS

PERIODO PROBATORIO

Los trabajadores en período probatorio no acumularán en dicho período licencia por vacaciones, aunque una vez aprobado dicho período, se les acreditarán los días correspondientes. En el caso de la licencia por enfermedad sí se acumulará en dicho período probatorio.

El período probatorio para empleados exentos será de 12 meses; para empleados regulares será de 9 meses.

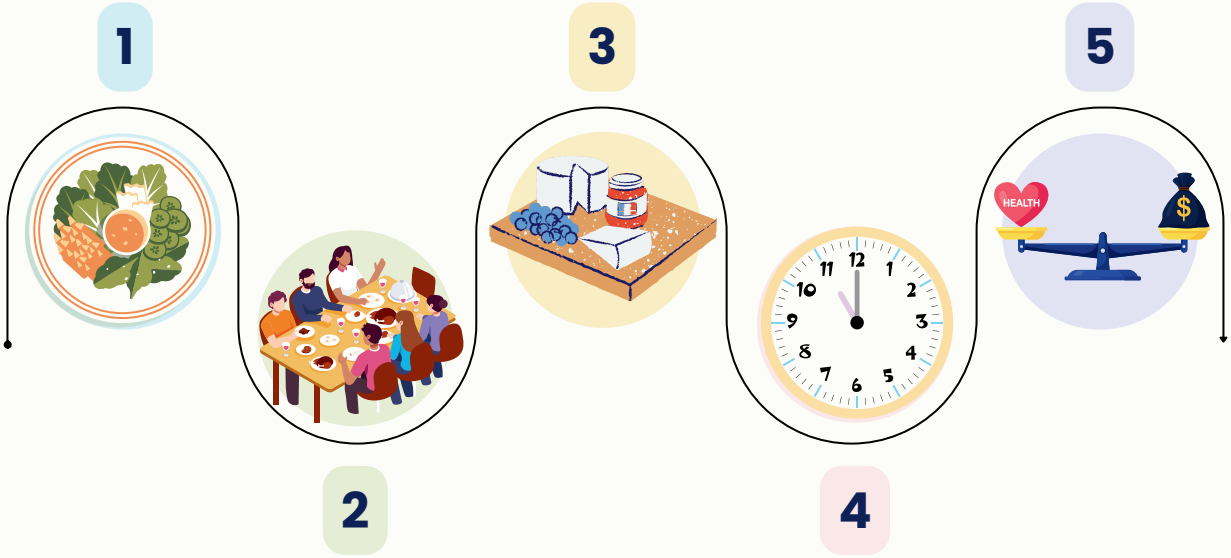
Contraste Periodo Probatorio Ley 4-2017

Aspecto	Basado en las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017
Duración general	Varía según la clasificación del empleado (exento o no exento).
Duración para empleados exentos (Ejecutivos, Administradores, Profesionales)	12 meses.
Duración para empleados no exentos	9 meses.
Posibilidad de reducción	Se permite acordar un período menor entre las partes.
Condiciones aplicables	Aplicable a empleados nuevos bajo contratos por tiempo indefinido.

TIEMPO DE TOMAR ALIMENTOS

La Ley Núm. 379-1948, según enmendada, establece un periodo para tomar alimentos para el personal no exento. El propósito de este periodo es que el empleado cuente con un tiempo para ingerir sus alimentos y tener un tiempo de descanso durante su día de trabajo.

La ley establece penalidades si el empleado trabaja más de cinco (5) horas sin su descanso.



El descanso para alimentos fomenta salud, equilibrio y productividad.

Ningún empleado debe trabajar más de cinco (5) horas seguidas sin disfrutar del periodo de alimentos. Si el empleado no disfruta del periodo de descanso para tomar alimentos o antes de disfrutarlo trabajó más de cinco (5) horas consecutivas, el patrono tiene que pagar una penalidad consistente en tiempo y medio del salario por hora regular para los que comenzaron a trabajar para el 26 de enero de 2017 en adelante, los que comenzaron antes siguen recibiendo la penalidad del doble de la compensación por hora. No se tiene que conceder el periodo de alimentos a empleados que solo trabajan seis (6) horas al día. Estos pueden trabajar sus seis horas de forma consecutiva y al salir de su día de trabajo procurar sus alimentos fuera de horas laborales.

El periodo para tomar los alimentos no debe disfrutarse antes de terminada la segunda hora de la jornada de trabajo del día, ni luego de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Por lo cual, el periodo de alimento debe disfrutarse entre la tercera y la quinta hora de trabajo.

Un ejemplo para un empleado que trabaja de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. puede disfrutar su periodo de alimentos entre las 10:00 a.m. a 1:00 p.m. Si sale antes de las 10:00 a.m. se incumple con la ley, de igual forma, si se va a almorzar después de la 1:00 p.m.

Un ejemplo para un empleado que trabaja de 1:00 a.m. a 10:00 p.m. puede disfrutar su periodo de alimentos entre las 3:00 a 6:00 p.m. Si sale antes de las 3:00 p.m. se incumple con la ley, de igual forma, si se va a cenar después de la 6:00 p.m.

Si el empleado trabaja tiempo extraordinario por más de 10 horas por día, se le tiene que ofrecer un segundo periodo de tomar alimentos. El segundo periodo de alimentos se puede obviar si no se trabajan más de doce (12) horas y el empleado disfrutó del primer periodo de alimento.

La norma es que el periodo de alimentos es de una hora, pero por acuerdo entre empleado y patrono se puede reducir a treinta (30) minutos. Para ciertas profesiones se puede reducir a 20 minutos. Ese es el caso de “croupiers”, enfermeros y guardias de seguridad. La reducción del periodo debe constar por escrito, debe beneficiar al empleado (sale media hora antes comparado con disfrutar la hora completa).

La ley federal que regula la jornada de trabajo (FLSA) no contiene una disposición que conceda a los empleados un periodo de tomar alimentos. En ausencia de una ley en los Estados Unidos, los empleados están sujetos al tiempo que le concedan sus patronos de forma voluntaria.

6.9

SÉPTIMO DÍA

- La Ley 289 de abril de 1946, según enmendada, llamada Día de Descanso en la Jornada Laboral. Esta ley requiere que los patronos les concedan a los empleados no exentos (aquellos empleados que trabajan y reciben compensación a base del tiempo que trabajan) un día libre por cada seis (6) días de trabajo seguidos. Si un empleado no exento trabaja durante ese séptimo día consecutivo, el patrono le tiene que pagar todas las horas trabajadas durante ese día, a tiempo doble de su salario regular por hora. Lo anterior, si comenzó a trabajar antes del 26 de enero de 2017 y a tiempo y medio si comenzó a trabajar del 26 de enero de 2017, en adelante.

- Esta ley no les aplica a empleados que trabajan en empresas que brindan servicios de forma ocasional. También, están excluidos aquellos que, a su vez, están excluidos los que la Ley Núm. 379, que regula el tiempo que dura el trabajo diario (jornada), en Puerto Rico.

- Todo empleado tiene derecho a un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo. De acuerdo con el Artículo 3.15 de la Ley Núm. 4-2017, todo patrono que permita que un empleado trabaje durante el día de descanso dispuesto por Ley, "vendrá obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares." Empleados con beneficios superiores previo a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, preservarán los mismos.

Ley Núm. 289 de abril de 1946, según enmendada, llamada Día de Descanso en la Jornada Laboral.

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

La evolución de las normas de trabajo en Puerto Rico ha sido el resultado de décadas de lucha obrera y transformación legal. Desde finales del siglo XIX, los trabajadores enfrentaban condiciones laborales precarias, con jornadas de 12 horas o más, sin pago por horas extras, sin licencias ni beneficios que garantizaran estabilidad en el empleo. Estas condiciones motivaron huelgas y movimientos sindicales que impulsaron la creación de leyes para regular la jornada diaria, el pago extraordinario, las licencias de vacaciones y enfermedad, las licencias especiales, el Bono de Navidad, la protección contra el despido sin justa causa, el periodo de tomar alimentos y el derecho al séptimo día de descanso.

SIGUIENTE

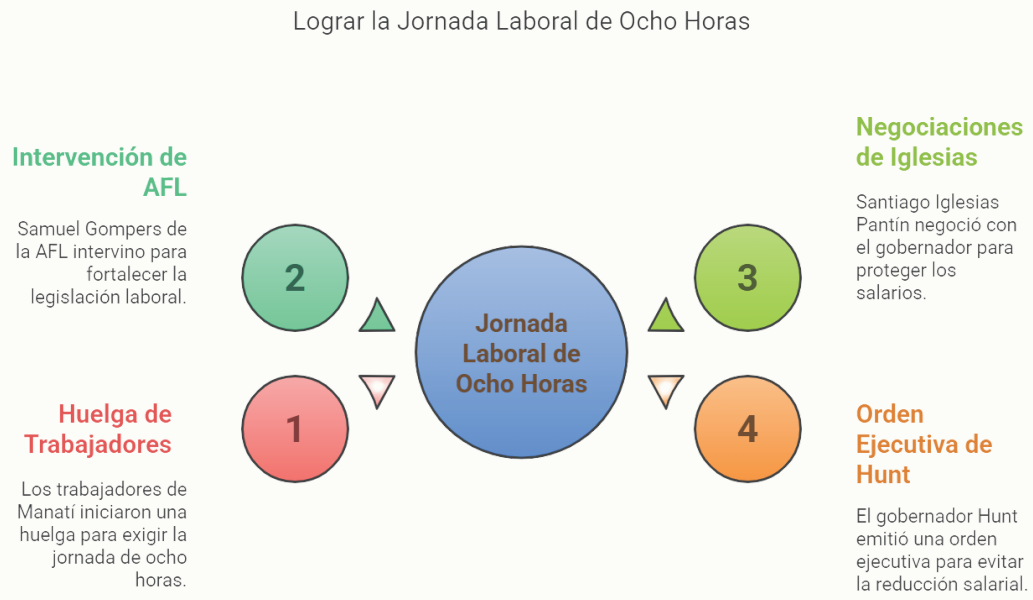
La realidad de los trabajadores a principios del siglo XX era alarmante. Según el historiador Francisco Moscoso (2023), los jornaleros agrícolas trabajaban de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. (12 horas diarias), con salarios que oscilaban entre 25 y 50 centavos al día, muchas veces pagados en vales de tienda, forzándolos a gastar su dinero en negocios controlados por los hacendados. Las condiciones de vivienda eran extremadamente precarias, con familias enteras viviendo en chozas sin acceso a agua potable ni electricidad. La alimentación era deficiente, basada en plátanos, arroz y habichuelas, con carne solo en raras ocasiones. Estas condiciones motivaron la organización obrera y el reclamo de salarios justos y regulación de la jornada laboral.

Uno de los primeros logros del movimiento obrero en Puerto Rico fue la lucha por la jornada laboral de 8 horas. En el 1 de mayo de 1899, en el marco del Día Internacional de los Trabajadores, los obreros puertorriqueños realizaron manifestaciones exigiendo la reducción de la jornada laboral. En respuesta, el gobernador militar Guy Vernor Henry emitió la Orden General 54, estableciendo la jornada de ocho (8) horas. Sin embargo, esta medida fue revocada días después por su sucesor, George W. Davis, quien dejó la duración del trabajo a la "voluntariedad" entre patronos y empleados, lo que en la práctica significaba que las largas jornadas continuaban.

En 1904, los trabajadores de Manatí, iniciaron una huelga exigiendo la jornada de ocho (8) horas, en respuesta a la falta de implementación de una ley aprobada por la Cámara Legislativa. Samuel Gompers, representante de la American Federation of Labor (AFL), intervino para fortalecer la legislación y revisar del texto aspectos confusos que permitieran su cumplimiento.

Sin embargo, los patronos ignoraron la ley y, en muchos casos, redujeron los salarios de los trabajadores como desquite o represalia.

Líderes obreros como Santiago Iglesias Pantín negociaron con el gobernador William Hunt, quien emitió una orden ejecutiva para evitar la reducción salarial, justificando la jornada de ocho (8) horas sin que tuviera el efecto de una reducción en los salarios de los trabajadores.



A pesar de estos esfuerzos, la jornada de ocho (8) horas no se implementó de manera efectiva sino, hasta años más tarde. Posteriormente, la Fair Labor Standards Act de 1938, que estableció el pago de tiempo extra y la reducción de la jornada laboral para los trabajadores cubiertos por la ley federal, fue extendida a Puerto Rico. Más adelante, la legislación puertorriqueña incorporó normativas que garantizaron licencias de vacaciones, enfermedad y licencias especiales, protegiendo así la salud y promoviendo el bienestar de los trabajadores.

En 1941, la lucha por condiciones laborales más justas avanzó con la aprobación de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, impulsada por el senador Vicente Geigel Polanco. Esta ley creó la Junta de Salario Mínimo, que reguló las horas de trabajo, las condiciones laborales y las compensaciones mínimas en distintas industrias. A través de decretos mandatorios, la Junta estableció derechos como la licencia por enfermedad y vacaciones, beneficios que anteriormente no existían.

Además, en 1943, se fortaleció la legislación laboral con la prohibición del despido sin justa causa, garantizando mayor estabilidad a los trabajadores.

Otros avances clave en la regulación laboral incluyeron la creación del periodo de tomar alimentos y el reconocimiento del séptimo día de descanso. Estas regulaciones mejoraron significativamente la calidad de vida de la clase trabajadora puertorriqueña y marcaron un antes y un después en la legislación laboral.

UNIDAD VII: RECLAMACIONES LABORALES

VII

Descripción:

Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas para poder lidiar con diversos tipos de controversias laborales que incluyen, pero no se limitan, a los mecanismos de ajuste reconocidos en el convenio colectivo y que implican los métodos alternos reconocidos y disponibles en Puerto Rico. Se presentarán las diversas oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y los tipos de reclamos que atienden. Se reconoce que algunas controversias serán resueltas por los tribunales y de las obligaciones y los honorarios de los abogados que representan a las partes.

Objetivos generales:

Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Explicar los foros que aplican a trabajadores organizados y que están orientados hacia procesos de conciliación, mediación o arbitraje obrero patronal.
2. Hacer lista de foros del DTRH que atienden reclamaciones de carácter individual, emiten permisos para litigar o representan a los trabajadores en tribunales de no haberse resuelto la controversia por acuerdo entre las partes.
3. Analizar la relevancia de estas oficinas para trabajadores que no cuentan con los recursos para contratar representantes legales o que interesan que la controversia pueda ser resuelta mediante acuerdo transaccional entre las partes.
4. Participar de las actividades, ejercicios y pruebas de las lecciones que configuran la Unidad VII.
5. Creer en la importancia de la investigación y de los métodos alternos para la resolución de conflictos laborales sobre aspectos legales o cláusulas de convenios colectivos.

ACUERDOS DE ARBITRAJE

El arbitraje es un proceso dentro de los métodos alternos que existen para atender reclamos. En este proceso, que se da fuera de los tribunales, una persona llamada árbitro escucha a las partes, evalúa la evidencia y toma una decisión sobre el asunto planteado. El proceso del arbitraje es más rápido y económico que el proceso en el tribunal. Ante esa ventaja, los patronos han estado incluyendo en los contratos de empleo acuerdos de arbitraje para que dé surgir una controversia relacionada al empleo y a la terminación de la relación sea un árbitro quien intervenga en el asunto y no los tribunales. Un aspecto de importancia es que las decisiones de un árbitro no se pueden apelar, por lo que son finales y firmes, raras excepciones.

El supuesto del cual se parte en el arbitraje obrero patronal en la identificación de una sumisión es que las partes logren entre sí llegar a un acuerdo en torno a la descripción de la controversia que se someterá para la consideración del árbitro. Sin embargo, cuando las partes no pueden acordar una propuesta de sumisión, el árbitro requerirá de cada una redactar la controversia que se interesa por resolver el árbitro y los remedios que debe conceder, sin algunos. Esto se conoce como “proyecto de sumisión”.

El arbitraje es un método alterno de solución de disputas. En Puerto Rico no existe propiamente legislación que reglamente el arbitraje obrero/patronal para empleados en el sector privado, aunque forma parte de la política pública de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 y de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (Taft-Hartley).

En *Unión Independiente de Empleados v. Autoridad de Edificios Públicos*, 98 TSPR 117, el Hon. Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

"La función del tribunal no es la de emitir un nuevo juicio sobre los méritos de la controversia, sino la de pasar juicio sobre la corrección de lo decido por el árbitro, confiriendo al laudo una presunción de corrección similar a la que se le atribuye a cualquier sentencia o resolución administrativa".

¿Qué significa tal expresión a la luz de la doctrina de arbitraje obrero patronal prevaleciente en nuestra jurisdicción?

Significa lo siguiente:
Que en Puerto Rico existe una fuerte política pública dirigida a fortalecer el mecanismo del arbitraje obrero patronal como el mecanismo idóneo a través del cual las partes resuelven sus diferencias al amparo de un convenio colectivo. Dicho mecanismo constituye, además, un medio más apropiado y deseable que los tribunales para la resolución de tales controversias. Pérez v AFF, 87 DPR 118 (1963); Martínez Rodríguez v. AEE, 133 DPR 986 (1993).

Pérez v. AFF Martínez Rodríguez v. AEE

"Los procedimientos de arbitraje y los laudos emitidos en el campo laboral gozan ante los tribunales de justicia de una especial deferencia por constituir el trámite ideal para resolver disputas obrero-patronales de modo rápido, cómodo y técnico." *SIU de Puerto Rico v Otis Elevator Co.*, 105 DPR 836 (1977); UIL de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1989).

En Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, 2021 TSPR 148 el Tribunal evaluó si un programa de arbitraje obligatorio que el patrono estableció para atender reclamos de los empleados bajo la Ley Federal de Arbitraje, (FAA, por sus siglas en inglés) era válido o no.

Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals

El Tribunal Federal decidió que el acuerdo era válido aún ante la alegación de los demandantes que decían que no era válido porque ellos no lo firmaron. Sobre ese planteamiento de los empleados, el Supremo sostuvo, que, aunque no hayan firmado el acuerdo, al quedarse trabajando por más de 60 días, tuvo el efecto de aceptar el acuerdo. La comunicación que la empresa le envió a los empleados así lo indicaba, por lo cual, ahora no podían alegar que no les aplicaba el acuerdo de arbitraje establecido en la empresa. Amparados en que la Ley Federal de Arbitraje requiere que los tribunales les den validez a los acuerdos de arbitraje, desestimó el reclamo de despido injustificado y ordenó que se ventilara por medio del arbitraje.

Veinte años previos a este caso el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió el caso de Circuit City Stores, Inc. v. Adams, 532 US 105 (2001) en el cual se planteó que los casos de empleados no debían verse mediante el arbitraje y el Supremo Federal rechazó esa posición y avaló (aceptó) el uso del arbitraje en los casos laborales. Un dato que apoya las decisiones de los tribunales a favor del arbitraje es que desde el siglo pasado los casos que surgen cuando hay controversias entre empleados que se encuentran unionados y sus patronos, los mismos se tramitan ante la presencia de un árbitro.

Circuit City Stores, Inc. v. Adams, 532 US 105 (2001)

Solo con evaluar estos dos casos podemos ver que existe una política pública a favor del arbitraje. Es importante tener claro que cuando existe un acuerdo de arbitraje, el tribunal pasará el reclamo a dicho foro, solo en raras excepciones, aceptará atender esos casos.

En principio, el procedimiento de arbitraje es voluntario; es decir, las partes determinarán en primera instancia si incluyen o no en el convenio colectivo un procedimiento a través del cual ajusten las controversias surgidas del proceso de administración de un convenio colectivo, un contrato individual de trabajo e incluso, un acuerdo comercial. Las partes pueden elaborar un procedimiento de arbitraje en el que sometan ante un árbitro todo tipo de controversias que no esté vedadas por ley o pueden determinar cuáles controversias se someten al procedimiento de arbitraje y cuáles no.

RECLAMACIONES ANTE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS (DT-RR.HH.) DE PUERTO RICO

En el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico ("DTRH") se ha delegado el atender los asuntos relacionados a los empleados de la empresa privada de Puerto Rico. El Departamento tiene varias dependencias que atienden los distintos tipos de reclamos que puedan tener los empleados. Ya en la Lección IV - Protecciones especiales Sección b – Unidad Antidiscrimen y la Equal Equal Employment Opportunity Commission discutimos los asuntos que se atienden en la Unidad Antidiscrimen. Otra dependencia es la del Negociado de Normas de Trabajo, donde se atienden los reclamos presentados por despidos injustificados (Ley 80-1976), jornada de trabajo (Ley 379-1942 y 289-1968); beneficios (Ley Núm. 180-1998), según estas leyes se han enmendado. Los reclamos para recibir los beneficios del desempleo se presentan en el Negociado de Seguridad en el Empleo.

Las solicitudes de desempleo tienen que tramitarse en el Negociado de Seguridad de Empleo, no hay otro lugar donde presentar la solicitud. Pero no es así en las demás divisiones del Departamento del Trabajo. Tanto en los asuntos que atiende el Negociado de Normas como los atendidos por la Unidad Antidiscrimen, el empleado tiene la libertad de decidir si presentar su reclamo ante el Departamento del Trabajo o acudir directamente al tribunal. La única excepción a esa libertad de selección se encuentra en los reclamos por acoso laboral, que, de hecho, la ley no le da participación al Departamento del Trabajo en esos casos. (Véase Lección V – Protecciones especiales Sección a - Acoso Laboral)

Negociado de Seguridad de Empleo

Negociado de Normas de Trabajo

LEY NÚM. 2 DE 17 DE OCTUBRE DE 1961 (PROCEDIMIENTO SUMARIO DE RECLAMACIÓN DE SALARIO)

Una demanda o una querella (cuando un caso es radicado en el tribunal bajo el "procedimiento sumario laboral" establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada (se usan los términos querella, querellante y querellado en lugar de demanda, demandante y demandado) es el escrito que una persona, a la que se le denomina querellante o demandante, somete su reclamación en un tribunal. En la querella/demanda la parte querellante/querellado presenta un reclamo en contra del querellado o demandado donde comunica su alegación.

Esta alegación establece lo que entiende que ocurrió en su lugar de trabajo y que violentó sus derechos como trabajador con base en lo que protege(n) una o más leyes. Por lo tanto, su reclamo suele ser sobre una falta cometida por el patrono/empleador o de la que es responsable por haber ocurrido en el lugar de trabajo o donde hubo responsabilidad de sus empleados o representantes, como por ejemplo la gerencia. También, en casos donde conductas de otras personas como: clientes, proveedores o suplidores, accionistas, gerenciales entre otras actuaron en contra de los derechos protegidos hacia los trabajadores de esa organización.

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA 3118 y ss., establece un procedimiento sumario para la reclamación de salarios. Estas disposiciones aplican a varias leyes laborales que tienen que ver con la jornada de trabajo e incluye, además, las reclamaciones por despido injustificado, la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, la Ley de Represalias y la Ley de Discrimen en el Empleo.

Ley 2-1961

Al establecerse un procedimiento sumario, se persigue el propósito de desalentar el despido sin justa causa y establecer un procedimiento más oneroso al patrono que el procedimiento ordinario. Este procedimiento limita los procesos de descubrimiento de prueba a un solo procedimiento; establece términos más cortos para la contestación de las demandas; limita las extensiones de tiempo o prórrogas para la contestación de las demandas; y permite al Tribunal dictar sentencia, sin más citarle ni oírle, si el patrono incumple su obligación en la contestación de la demanda.

La ley requiere, además, que, en su contestación a la Demanda, el patrono levante afirmativamente todas sus defensas, y en el caso particular del despido, afirme las causas que dieron lugar al mismo. La Ley no permite al patrono reconvenciones porque el empleado interpuso su causa de acción. Finalmente, provee mecanismos para embargo preventivo al momento de radicar las demandas.

Lee la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 de 1961 (supra), cuyo propósito es lograr que ese tipo de reclamaciones, como nos indica las Guías para la interpretación de la legislación laboral en Puerto Rico (2019), “sean ‘resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo.”

LEY NÚM. 2 DE 1961. LEY 2-1961)

La normativa legal provee, entre otros aspectos:

(a) Términos más cortos para la contestación a la querella presentada por el querellante.

(b) Criterios específicos para la consideración y concesión de una prórroga para contestar la querella.

(c) Un mecanismo alterno de emplazamiento al patrono querellado.

(d) Un procedimiento para presentar las defensas y objeciones del querellado.

(e) Criterios restrictivos en el uso de las Reglas de Procedimiento Civil.

(f) Limitaciones específicas en el uso del descubrimiento de prueba.

(g) Una prohibición específica de radicar demandas o reconvenciones al empleado querellante.

(h) Facultad al Tribunal pare emitir sentencias en rebeldía sin más citar u oír al querellado que incumple con los términos de contestación de la querella.

(i) Mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias.

(j) Mecanismo de embargo preventivo.

CONTROVERSIAS ANTE LOS TRIBUNALES

1

El Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es el representante del secretario del Trabajo y Recursos Humanos en todo lo relacionado con el trámite de reclamaciones presentadas por trabajadores a base de las leyes conocidas como "legislación protectora del trabajo" que administra dicho Departamento. Esto incluye, también, la representación del secretario del Trabajo y Recursos Humanos en apelaciones provenientes de solicitar de un Tribunal la revocación de las determinaciones administrativas hecha por el secretario como parte de sus funciones ministeriales. Nada impide que el secretario, en el ejercicio de su discreción, contrate recursos legales externos para que le represente ante los tribunales.

El sistema de justicia de Puerto Rico se compone del Tribunal Municipal, Tribunal de Primera Instancia, Tribunal de Apelaciones y Tribunal Supremo. Los reclamos laborales se radican en el Tribunal de Primera Instancia, el Tribunal de Apelaciones revisa las decisiones del Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal Supremo revisa las decisiones del Tribunal de Apelaciones.

Los casos laborales se pueden radicar por el proceso ordinario de atender reclamaciones o por medio del procedimiento sumario. (Sobre el procedimiento sumario véase en esta Lección VII c)

Nuestros tribunales tienen la facultad de entrar en casos que se radiquen bajo las leyes laborales de Puerto Rico y las federales, a menos que alguna ley federal solo pueda atenderse en el Tribunal de Distrito Federal en Puerto Rico.

2

Controversias ante la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA)

La Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) está bajo el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Se creó en 2004 para atender controversias laborales administrativas y fuera de los tribunales.

OMA fomenta que las partes utilicen los métodos de alternos de resolución de conflictos para tratar de que las partes logren acuerdos entre ellos mediante la mediación. De no proceder la mediación, entonces se inicia un procedimiento adjudicativo, el cual es uno de administrativo que se espera sea más rápido y económico para las partes en controversia. OMA es un foro cuasi-judicial (cuasi-judicial se refiere a que, aunque es una agencia administrativa y un tribunal la ley la facultad para funcionar como si fuera un tribunal y quien ve los casos es un juez administrativo).

Las controversias que OMA atiende son las relacionadas a los asuntos salariales, reservas de empleo, licencias de maternidad, jornadas de trabajo, bono de navidad, despidos injustificados, beneficios. OMA no atiende los casos que son atendidos por la Unidad Antidiscrimen.

En la mediación un mediador ayuda a las partes a llegar a un acuerdo que sea satisfactorio para todas las partes. En la mediación son las propias personas dentro de la controversia que encuentran una solución a diferencia de un árbitro, un juez o un juez administrativo donde es una tercera persona la que toma la decisión.

Cuando la mediación no logra su objetico, entonces entra la fase adjudicativa de OMA. Como vimos previamente, es un juez administrativo quien escucha a las partes, revisa la evidencia presentada y a base de eso y el derecho decide el resultado de la controversia. Las decisiones que emita OMA son revisables por el Tribunal de Apelaciones.

A. Deberá ser concluido en 45 días, a contarse desde la fecha de la reunión inicial de conciliación.

3

B. Podrá darse por terminado el proceso si las partes:

(a) Llegan a un acuerdo.

(b) No logran un acuerdo.

(c) Alguna de las partes deja de comparecer a la vista.

(d) Alguna de las partes se retiró del proceso.

(e) Venció el término concedido para la conciliación.

(f) A juicio del Mediador, el proceso no está resultando de beneficio para ninguna de las partes.

Al estar suscrita la Querella, el director(a) de la OMA, remitirá el caso ante un Juez Administrativo u Oficial Examinador en las siguientes situaciones:

(a) Cuando a juicio del director(a) el proceso de mediación no beneficie a las partes.

(b) Cuando luego de una la reunión inicial de orientación alguna de las partes se niegue a someterse al proceso de mediación.

(c)Cuando alguna de las partes no comparezca a la reunión de orientación o mediación.

(d) Cuando no se llegue a acuerdos mutuamente aceptables.

(e)Cuando alguna de las partes se retire del proceso de mediación.

(f) Cuando venza el término establecido para la mediación.

(g) Cuando a juicio del mediador el proceso no esté dando resultado positivo.

HONORARIOS DE ABOGADO

El término honorarios de abogados se refiere al pago que recibe el abogado por su labor. Los abogados de los patronos acuerdan con sus clientes un pago por hora, en cambio, los abogados de los trabajadores están impedidos de cobrarle a sus clientes. Estos abogados reciben sus honorarios si ganan los casos y quien paga los honorarios es el patrono que perdió el caso. Solo pueden cobrarles a los trabajadores los costos de los gastos que conlleva tramitar el caso.

A diferencia de abogados que practican otras ramas del derecho que pueden cobrar hasta un 33% de la compensación que ordene un tribunal, los abogados laborales pueden cobrar un 15% si son casos de despido injustificado y un 25% en casos donde se reclaman daños. Como vemos, los abogados laborales cobran una suma menor que los demás abogados. Esta diferencia ha sido fundamentada en que no se reduzcan las cantidades de dinero que deban recibir los trabajadores. Planteamiento que se ha resistido y rechazado, ya que lo que se les pagará a los abogados le corresponde al patrono/empleador responder con su dinero y no sale del bolsillo del trabajador, que ganó el caso.

La Ley de Honorarios de Abogados en Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada, regula los cobros de los honorarios de abogados en los casos laborales en Puerto Rico. La motivación para haber aprobado esta ley es evitar que los trabajadores reciban menos dinero de lo que les corresponde, por pagarle a su abogado. Esta ley prohíbe que el abogado requiera mediante un acuerdo con su cliente, que este le pague. Si en violación a la ley un abogado le cobra a su cliente, vendrá obligado a devolverle al trabajador todo lo que cobró más una cantidad adicional equivalente al doble de la suma cobrada de forma ilegal.

Un caso reciente relacionado al cobro de honorarios de abogados de unas abogadas que obtuvieron una suma de dinero para su cliente que había sido despedido mediante un acuerdo con el patrono fuera de los tribunales, es el caso de **Berkan y otros v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc., 2020 TSPR 29.** En este caso el patrono se negó a pagar los honorarios de las abogadas que representaron al trabajador alegando que solo estaban obligados a pagar los honorarios si el caso hubiese sido en el Tribunal. El Tribunal Supremo rechazó la postura del patrono y ordenó el pago de los honorarios a las abogadas.

Un abogado laboral que le cobre sus honorarios al trabajador se expone a perder su licencia para practicar el derecho. En In Re: Franco Rivera, 2006 TSPR 170, el licenciado Franco, entre otras fallas, perdió su licencia al suscribir un contrato con su cliente que había sido despedido, cobrándole el 33% en honorarios. En este caso, **no** solo incumplió con pactar de forma ilegal el cobro al cliente de sus honorarios, sino, que incluyó una cifra mayor a la permitida por la Ley 402, supra.

Berkan y otros v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc., 2020 TSPR 29.

Franco Rivera, 2006 TSPR 170

Procedimiento Sumario de Reclamación de Salario – Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada

El procedimiento sumario laboral es un procedimiento que fue establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según ha sido enmendada. El propósito de esta ley es que los casos laborales sean tramitados por los tribunales y por las partes rápidamente. Para lograrlo, la ley y la jurisprudencia establecen lo siguiente:

- Se redujo el tiempo para contestar las querellas de treinta (30) a diez (10) o quince (15) días, dependiendo de si la querella se radica en el mismo distrito judicial (10 días) donde están las oficinas del patrono o en un distrito diferente (15 días). Los distritos judiciales son: Aguadilla, Aibonito, Arecibo, Bayamón, Caguas, Carolina, Fajardo, Guayama, Humacao, Mayagüez, Ponce, San Juan y Utuado.

- Se redujo el tiempo que se tiene para apelar al Tribunal de Apelaciones de 30 días a 10 días y al Tribunal Supremo lo redujo a 20 días.

- No se permite que se presenten apelaciones durante la tramitación del caso sobre asuntos que no den por terminado la controversia, hasta luego de que el Tribunal de Primera Instancia (TPI) haya emitido una sentencia.

- Solo permite un método de descubrimiento de pruebas, a menos que a solicitud de las partes, el tribunal lo autorice.

- Solo se permite una prórroga para radicar la contestación a la querella si la solicitud se radica dentro del término original que se tiene para contestar y se tiene que ofrecer razones que el tribunal entienda razonable y la solicitud tiene que estar juramentada por el patrono.

- Por medio de jurisprudencia se han limitado las acciones legales que se presentan, para evitar que los casos se extiendan por mucho tiempo.

Ejemplo: no se permiten las solicitudes de reconsideración, ni las que solicitan al tribunal más determinaciones de hechos. (Las reconsideraciones buscan que el mismo tribunal que emitió una determinación cambie su determinación. En las solicitudes de determinaciones de hechos se le solicita al tribunal que en su sentencia amplie los hechos del caso que encontró probados, luego de escuchar los testimonios y revisar la evidencia documental presentada por las partes.)

Bajo este proceso se usan los términos: querella, querellante y querellado, no se usan demanda, demandante y demandado.

Sobre la solicitud de prórroga, es necesario indicar que dicha solicitud es sumamente peligrosa, ya que, si el tribunal entiende que los motivos para solicitar la prórroga no justifican la petición, no se concede la prórroga y el patrono será declarado en rebeldía. Rebeldía significa que el patrono no podrá presentar sus defensas en su favor, a las alegaciones bien hechas que se encuentren en la querella, o sea, se declara con lugar las alegaciones del querellante.

En el caso Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc. y otros, 2008 TSPR 164, el Tribual Supremo en su Opinión determinó que un tribunal de primera instancia no tiene discreción para revocar una determinación de rebeldía emitida contra un patrono, si este no cumplió con lo establecido en la Ley 2-1961, supra. En ese caso, el patrono no contestó la querella dentro del término establecido en la Ley, el TPI, a petición de la parte querellante, declaró al patrono en rebeldía. Casi dos meses después de radicada la querella, el patrono presentó su contestación a la querella alegando que tuvo que enviarla a las oficinas de la corporación fuera de Puerto Rico y por ello no pudieron contestar en los diez (10) días previstos en la Ley. El TPI revocó su anotación de rebeldía ante la excusa brindada por el patrono. La parte querellante planteó que debido a que el Art. 3 de la Ley dispone que, si un patrono no contesta dentro de los 10 o 15 días dispuestos en la ley, "...se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle..." el tribunal no tiene discreción para decidir si amplía el término o revoca la anotará la rebeldía. Este planteamiento se realizó, ya que, la ley claramente indica "anotará", no que podrá anotar. El Tribunal Supremo le dió la razón a la parte querellante y se mantuvo la anotación de la rebeldía al patrono.

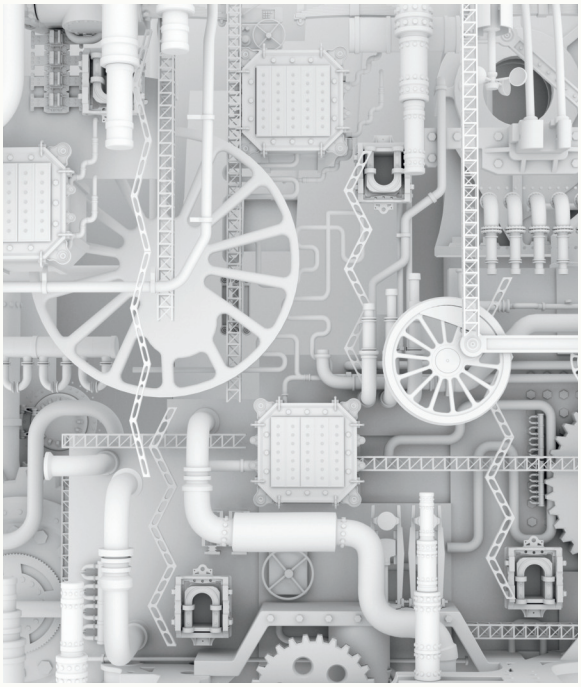
En el caso de Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc., 2018 TSPR 088, el Tribunal Supremo determinó que la apelación presentada por el patrono ante el Tribunal de Apelaciones no procedía, ya que, el patrono no presentó la apelación dentro de los 10 días que la Ley Núm. 2 dispone.

Aunque este procedimiento sumario pretende beneficiar a los trabajadores, haciendo que el periodo de tiempo y los procesos sean más cortos. Lo anterior, para que los querellantes que resulten vencedores en el proceso puedan recibir el remedio dispuesto por un tribunal para remediar un despido injustificado, discriminatorio o en represalia. A pesar de la intención positiva, muchas veces los más perjudicados suelen ser los empleados. Esto porque en la mayoría de los casos los patronos tienen más recursos económicos y humanos que les permite responder en poco tiempo a diferencia de los abogados de los empleados, que en la mayoría trabajan solos y tienen mucho trabajo para atender. Aun con sus restricciones, la carga de casos en los tribunales no permite que los procesos se realicen con la rapidez de la ley.

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

Reclamaciones Laborales

Los conflictos laborales han existido desde las primeras sociedades organizadas, surgiendo a medida que las condiciones de trabajo cambiaban con el tiempo. Desde acuerdos informales hasta sistemas jurídicos estructurados, las sociedades han desarrollado mecanismos para resolver disputas. Puerto Rico, influenciado por las leyes españolas y posteriormente por el sistema estadounidense, ha adoptado diversas estrategias para la resolución de conflictos laborales.



En civilizaciones antiguas como Egipto y Mesopotamia, la resolución de conflictos estaba en manos de autoridades centrales. En Roma, se introdujeron distinciones entre el iudex, un juez estatal, y el arbiter, un mediador privado, sentando bases para la mediación y el arbitraje modernos. En la Edad Media, los gremios regulaban las relaciones entre maestros y aprendices, pero con la llegada del capitalismo y la industrialización, estos sistemas desaparecieron, dejando a los trabajadores en condiciones laborales precarias.

La Revolución Industrial de los siglos XVIII y XIX trajo consigo una mecanización acelerada y la concentración de trabajadores en fábricas con largas jornadas y bajos salarios. Para mantener el control, los gobiernos implementaron leyes restrictivas. En Inglaterra, la Combination Act de 1799 prohibió las asociaciones obreras, y en Estados Unidos, la Doctrina de Conspiración criminalizaba la negociación colectiva. A pesar de estas restricciones, los conflictos laborales se intensificaron, lo que llevó a la implementación de mediación y arbitraje en varias naciones europeas, incluyendo Francia y Alemania.

El arbitraje y la mediación surgieron como soluciones para resolver disputas sin recurrir a la violencia. En España, la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 introdujo los conceptos de árbitros y amigables componedores, aplicados en Puerto Rico. Esta legislación permitió que un tercero imparcial resolviera disputas sin necesidad de procesos judiciales prolongados.

En 1881, España reforzó estos principios con nuevas regulaciones, vigentes en Puerto Rico hasta la ocupación estadounidense en 1898. A partir de entonces, y bajo el nuevo régimen colonial, la isla adoptó el derecho común anglosajón, transformando la manera en que se manejaban los conflictos laborales. En 1904, Puerto Rico implementó un Código de Enjuiciamiento Civil, basado en los códigos de Idaho y California, estableciendo el arbitraje como un mecanismo formal (Acevedo 1987). A lo largo del siglo XX, este sistema se fortaleció debido al aumento de disputas en sectores como la manufactura y el comercio. La transformación económica de la isla llevó a que la conciliación y el arbitraje se consolidaran como herramientas esenciales para evitar huelgas y garantizar la estabilidad en la producción.

Las décadas de 1920, 1930 y 1940 fueron cruciales en el desarrollo de mecanismos de resolución de conflictos en Puerto Rico. En el año de 1919, se creó la Comisión de Mediación y Conciliación, otorgándosele autoridad exclusiva para intervenir en todas las controversias industriales y agrícolas que pudieran ocurrir. La Comisión podía realizar recomendaciones legislativas y podía intervenir en todas las controversias en que fuera requerido por el Gobernador, los alcaldes y consejos municipales cuando cualquiera de las partes lo solicitara (Machuca, J. 1965). En mayo de 1945, se enmendó la Sección 18 de la Carta Orgánica del Departamento del Trabajo para establecer el Servicio de Mediación y Conciliación. Su función principal era intervenir en disputas laborales a través de la mediación y conciliación, aunque en ciertas ocasiones también se encargaban de casos de arbitraje.

A medida que la negociación colectiva adquiría mayor importancia y se firmaban nuevos convenios colectivos, la demanda de árbitros privados para atender quejas y agravios aumentó considerablemente. Sin embargo, ante la creciente dificultad para conseguir árbitros capacitados en el sector privado, se optó por recurrir a los conciliadores del Servicio de Mediación y Conciliación del Departamento del Trabajo. Una vez comenzó a intensificarse el arbitraje obrero patronal, se creó Servicio de Mediación y Conciliación y Arbitraje en 1947 y en 1951 luego de un minucioso estudio se transformaría en lo que es hoy día el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

UNIDAD VIII: DINÁMICAS CONTEMPORÁNEAS DEL TRABAJO Y BENEFICIOS ADICIONALES

Descripción:
Unidad dirigida a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas sobre una muestra de modalidades de trabajo y prácticas contemporáneas. Entre estas se encuentran las siguientes: planes de retiro, seguros de vida, el trabajo en equipo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores y de la importancia de la prevención de riesgos en el trabajo. Se explicará como algunos de estos beneficios y dinámicas impactan a su vez a la familia de los empleados y por consiguiente a la sociedad en Puerto Rico.

Objetivos generales del módulo

Luego de completado los requisitos del curso, se espera que los estudiantes puedan:

1. Describir conceptos, la legislación aplicable, políticas y prácticas asociadas a las dinámicas contemporáneas a abordarse.
2. Explicar ventajas y desventajas de la modalidad de trabajo remoto y el trabajo en equipo.
3. Examinar el propósito, las características y los beneficios de planes de retiro y seguros de vida.
4. Argumentar en torno a la importancia de promover la calidad de vida, el bienestar de los trabajadores y la prevención de riesgos en el trabajo en cualesquiera de las modalidades y dinámicas a discutirse.
5. Asumir postura como trabajador o futuro trabajador sobre las modalidades y prácticas a presentarse.
6. Demostrar una actitud positiva, ética y sensible ante las ideas, perspectivas compartidas en el curso.

TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo que surgió hace más de 20 años. En el gobierno federal de los EE. UU. se aprobó en el 2010. Sin embargo, en Puerto Rico cobro auge a gran escala tanto en el gobierno como en algunas empresas privadas a raíz de la pandemia del COVID en el año 2019-2020.

En esta modalidad no se requiere de presencia o asistir físicamente al trabajo conforme a las decisiones del patrono/empleador. Se reconoce que existen diferentes versiones ya que puede haber trabajadores que participen de la modalidad desde un día a la totalidad de la jornada laboral semanal. Esto a su vez dependerá del tipo de trabajo que realizan, sus características, destrezas, acceso a tecnologías y de las necesidades de interacción humana y el manejo de expedientes o información. Se considera, la cantidad de datos, su acceso y el manejo de información confidencial, entre otros aspectos.

Algunas empresas utilizan el trabajo remoto para motivar a los trabajadores que poseen las destrezas y las necesidades de trabajar desde otro punto como lo puede ser el hogar. En estos casos se considera parte del salario emocional. Es una forma no económica de contribuir a satisfacer las necesidades del trabajador y el equilibrio entre demandas familiares. A su vez, puede tener efectos positivos en su calidad de vida. Lo anterior, dependerá de sus hábitos saludables de trabajo y de los controles que se establezcan que permitan la desconexión del trabajo y evitar sobre carga excesiva y los efectos dañinos del estar pasivos o inactivos en un escritorio, conocido como sedentarismo o hábitos sedentarios.

Ciertamente, este es un aspecto que en el caso de existir un sindicato puede ser atendido por medio de los convenios colectivos ya que impacta las condiciones y términos de empleo del trabajador. Habrá que considerarse si el puesto fue creado desde su origen para trabajar en esta modalidad o si surgió la opción de manera voluntaria o como consecuencia de una emergencia o crisis.

En la Ley Núm. 111-292 de 2010 (124 STAT.3165) del gobierno federal (EE. UU.) en la cual se basaron los legisladores en Puerto Rico para aprobar la Ley Núm. 36 de 9 de abril de 2020, según enmendada, dirigida al trabajo remoto en el gobierno. La Ley 36-2020 establecen los requisitos para el trabajo a distancia en el gobierno de Puerto Rico. Sin embargo, el 17 de enero de 2024 se aprobó la Ley Núm. 27, titulada: Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y para Incentivar el Establecimiento de Bases de Operaciones Aéreas en Puerto Rico. Establece como política pública existente a favor del trabajo a distancia y para atraer nuevas industrias, esta Asamblea Legislativa entiende que la presente Ley resulta necesaria para establecer el marco estatutario que facilite el trabajo a distancia desde Puerto Rico y el establecimiento de bases operaciones aéreas en Puerto Rico.

A su vez, incentiva que los patronos sin presencia ni negocios locales estén dispuestos a reclutar personas que sean domiciliadas en Puerto Rico y permitir que estas personas trabajen a distancia desde aquí. Para ello, esta Ley establece las disposiciones jurídicas laborales aplicables a estos empleados y patronos. Fomenta que empleados y patronos sin presencia ni negocios locales consideren a Puerto Rico como el lugar ideal para trabajar a distancia, ya sea temporal o permanentemente.

En este tipo de leyes se establece que hay que precisar cuáles trabajadores son elegibles para laborar en esta modalidad. A su vez, requiere de acuerdo escrito entre las partes. El trabajador no puede ni debe reducir su desempeño, pero tampoco ha de requerírsele un volumen de trabajo diferente al trabajador que se encuentra laborando presencialmente. El trabajador siempre ha de estar disponible y accesible durante su jornada laboral. Dependiendo las capacidades tecnológicas con las que cuente la empresa el patrono tiene formas de conocer si el trabajador está presente, donde está ubicado, mantener comunicación por diferentes vías como: correo electrónico, video conferencias, llamadas, registros electrónicos de asistencia y de hasta saber si la persona esta activa pulsando el teclado de su computadora.

Para los patronos/empleadores este tipo de legislación permite reducir: costos energéticos, costos de arrendamiento, mantenimiento, seguros, y otras utilidades como agua, entre otros. Para el trabajador también implica reducción de gastos siempre y cuando el patrono supla equipos, brinde apoyo, capacite e incentive al trabajador. Ciertamente, reduce gastos de transportación, mantenimiento, tiempo perdido en carretera para el desplazamiento, más tiempo para compartir con la familia, menos gastos de ropa, compra de alimentos preparados. Por otro lado, puede aumentar gastos de energía, requerir conexiones a internet. Algunos patronos cubren incrementos o aumentos de algunos de estos conceptos de gasto o subsidian el pago de internet o de celulares, parcial o totalmente.

Desde la perspectiva de infraestructura tecnológica y de apoyos requiere de: equipos, personal de apoyo, sistemas de monitoreo, controles de seguridad de programados y computadoras, protocolos para evitar el acceso de información privilegiada o de naturaleza confidencial.

En cuanto a las relaciones laborales y obrero patronales, los representantes sindicales requieren la participación de la negociación colectiva, lo que afecte condiciones y términos de empleo y pueda constituir un riesgo para la salud y la seguridad o que atente contra las protecciones laborales y la equidad promovida en los convenios colectivos y por los sindicatos.

El patrono podrá definir en sus políticas o protocolos los requisitos aplicables, tipos de puesto, características de los trabajadores y formas de llevarse a cabo las tareas del puesto y la supervisión del talento humano que labore remotamente. Tienden a considerarse una serie de factores para determinar si el puesto y la persona son aptas para el trabajo remoto o a su vez conocido como teletrabajo. Entre estos aspectos, están: frecuencia de uso o acceso a expedientes, equipos, materiales, archivos físicos o digitales, contacto presencial requerido, necesidad y conveniencia de que las reuniones o el servicio al cliente sean presencial, destrezas y disciplina del trabajador y autonomía relativa para trabajar sin supervisión presencial. Lo anterior, aunque existen métodos diversos para lograr la conexión y presencia aun a distancia.

Desde la perspectiva de los acomodos razonables no existe obligación por parte de la Ley ADA (conocida en inglés como American with Disabilities Act) de crear esta opción para conceder acomodos razonables. Si existe y estar vigente no se puede negar el trabajo remoto si se cumple con las condiciones y requisitos preestablecidos uniformemente. Sin embargo, debe estudiarse cada caso con base en la totalidad de las circunstancias y ser flexible y razonable en la medida de lo viable y que no sea oneroso para el patrono. Cualquier determinación ha de considerar los beneficios y derechos para el trabajador y a su vez considerar las normas aplicables y su impacto en la productividad, eficiencia y eficacia de la empresa.

Se considera a su vez que el trabajador sea adiestrado y que posea destrezas tecnológicas. Ha de considerar diversas formas para evaluar el desempeño. A su vez, un trabajador que labora a distancia ha de disfrutar de las mismas garantías o derechos que aplican a otros trabajadores en su mismo tipo de puesto y con base en las características de su nombramiento.

Se considera a su vez que el trabajador sea adiestrado y que posea destrezas tecnológicas. Ha de considerar diversas formas para evaluar el desempeño. A su vez, un trabajador que labora a distancia ha de disfrutar de las mismas garantías o derechos que aplican a otros trabajadores en su mismo tipo de puesto y con base en las características de su nombramiento.

La modalidad de trabajo a distancia o remoto requiere de la creación de una nueva cultura de trabajo en las organizaciones. Además, de intervenciones y acciones transformadores en los siguientes niveles: psicosocial y cultural, salud ocupacional, estándares para las operaciones y métricas, reglamentos y normativas, estudios de necesidades, desarrollo de capacidad tecnológica y competencias digitales, entre otras.

El diseño de procesos, las interacciones y dinámicas y el logro de las metas y objetivos trazados requieren de planificación, infraestructura, liderazgo y de sistemas de apoyo, avalúo y evaluación eficaces. El conocimiento en torno a la legislación existente y a las mejores prácticas internacionales en trabajo a distancia resulta fundamental para el inicio de los procesos de transformación que se requieren. Debemos reconocer que las dinámicas de interacción humana en el trabajo a distancia son particulares. A su vez, la responsabilidad patronal en cuanto al manejo de la diversidad y promoción de la inclusión. Ciertamente, todo cambio conlleva resistencias que debemos identificar y manejar para la resolución de conflictos naturales. Entre los retos del trabajo a distancia se encuentran la gestión de los recursos humanos por medios digitales, con énfasis en la planificación y evaluación del desempeño esperado-alcanzado.

La dimensión de la evaluación de riesgos y efectos en la salud y bienestar del trabajador, han de ser considerados. De esta manera el patrono podrá promover un ambiente saludable y seguro, reduciendo la ocurrencia de incidentes críticos. Tienden a reducir los accidentes laborales, aunque deberá cumplirse con los requisitos mínimos de un entorno de trabajo saludable seguro aun en el propio hogar. También, tienden a reducirse la frecuencia de ausentismo y tardanza.

También, pueden generarse más empleos locales o destacados en la jurisdicción que los recibe. En el caso de cuidadores y mujeres y hombres con diferentes roles familiares podría ser de gran beneficio. Sin embargo, sus roles como cuidadores no pueden interferir con su disponibilidad, concentración y productividad laboral.

Por otro lado, la comunicación sincrónica y asincrónica y los programados a utilizarse podrán hacer la diferencia; dependiendo de las políticas, sistemas y procedimientos a establecerse y la eficiencia en su implantación. Esta modalidad requiere de trabajadores y supervisores con competencias específicas.

Deberán considerarse las dinámicas propias de las relaciones laborales y obrero patronales. Además, de hacer valer los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y de las organizaciones gremiales de las que son miembros. Se requiere, además de sistemas de apoyo tecnológico y económico. Como también, de beneficios y recompensas adaptados a las circunstancias y el contexto en el que se activa la modalidad y se llevan a cabo las funciones remotamente. Las organizaciones que adopten el trabajo a distancia como mecanismo para realizar tareas y funciones deberán reducir los desperdicios en el manejo del tiempo. Además, asegurarse del rendimiento de cuentas tanto por parte del supervisor como del trabajador. Uno de los componentes a medir ha de ser la calidad del servicio a los clientes, para lo cual se requieren no tan sólo de procedimientos operativos, sino de indicadores clave para la evaluación del desempeño y la calidad de dichos servicios.

Todo modelo exitoso de trabajo a distancia requiere del diseño, desarrollo, la implantación y evaluación de políticas y normas de recursos humanos y otras vinculadas a aspectos técnicos y especializados. Para ello se requiere de conocer las leyes, jurisprudencia y doctrinas que aplican a la realización de dichas operaciones. A su vez, cada actor, entiéndase patronos, empleados, suplidores y clientes tienen deberes y responsabilidades y unos derechos que han de ser cumplidos y garantizados.

El patrono/empleado debe poseer la infraestructura tecnológica en el trabajo a distancia: equipos, plataformas y programados y tecnologías informáticas a la vanguardia, necesarias para capacitar a distancia de trabajadores del sector público y privado, en y fuera de Puerto Rico.

El trabajo a distancia requiere de cambios culturales y una visión estratégica tanto en el sector público como en el privado; para poder maximizar el potencial de la modalidad de teletrabajo en Puerto Rico. Han de reconocerse las amenazas para las pequeñas y medianas empresas y las ONG's, para promover y mantener la continuidad de servicios esenciales del gobierno o para la población. Esto sea hizo necesario ante la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 y la oportunidad que representada por la opción del trabajo a distancia para la mayoría de las organizaciones del sector público y privado. Sin embargo, su potencial no ha de limitarse a contexto de emergencias o pandemias, sino que al igual de miles de trabajadores y organizaciones se han beneficiado de esta modalidad por más de 20 años debe considerarse siempre que sea posible por sus beneficios. No es posible implantar esta modalidad de trabajo en todo tipo de organización y no es la mejor opción para todos los trabajadores según los aspectos considerados en esta lección.

Desde la perspectiva ética implica mayor necesidad de rendimiento de cuentas o explicaciones del trabajo realizado, mantener altos estándares de conducta profesional, mayor confianza generada o esperada, precauciones en torno al manejo de información confidencial y conciencia para poder establecer límites saludables que no afecten otras responsabilidades o roles del trabajador o su familia.

A muchas personas les satisface y motiva contar con la oportunidad de trabajar remoto. Para otras es complicado y no se adaptan. Algunas terminan trabajando en exceso, pero otras puede que trabajen menos de lo esperado. En ocasiones hay personas que no quieren o pueden trabajar desde el hogar o no están las condiciones adecuadas presentes. Para otros aporta a su calidad de vida. Por lo tanto, no es uniforme ni para los trabajadores ni para los patronos la predilección o el rechazo antes este tipo de modalidad que llegó para quedarse. Maxime con tantos avances tecnológicos y con las transformaciones vinculadas a los puestos de trabajo, la economía vinculados al futuro de la inteligencia artificial a nivel global.

Referencia: Morales, E. (2020). Adiestramiento titulado: hacia el trabajo remoto DECEP UPR RP.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Este video profundiza en los factores que influyen en la calidad de vida laboral, presentando un enfoque integral que incluye justicia organizacional, bienestar psicológico, clima laboral y conciliación trabajo-familia. El Dr. Edwin Morales-Cortés explora cómo las decisiones gerenciales, los sistemas de recompensa y las prácticas organizacionales impactan directamente en la satisfacción, la salud emocional y la productividad de los trabajadores.

Un recurso esencial para líderes, profesionales de recursos humanos, educadores y estudiantes que desean transformar sus entornos laborales en espacios más justos, saludables y sostenibles.

- ¿Qué es la calidad de vida laboral?
- Justicia organizacional: distributiva, procedimental e interactiva
- Trabajo decente vs. trabajo precario
- Organizaciones saludables: enfoque psicosocial y estructural
- Bienestar emocional y psicológico
- Clima organizacional y motivación
- Equilibrio vida-trabajo y conciliación familiar

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

8.1

PERSPECTIVAS EJECUTIVAS EN EL TELETRABAJO: ACUERDOS ESPECIALES ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR

Este video analiza los elementos esenciales que deben estar presentes en los contratos y reglamentos de teletrabajo, desde una mirada estratégica e interdisciplinaria. Dirigido a ejecutivos, gerentes y especialistas en Recursos Humanos, el Dr. Edwin Morales-Cortés presenta los riesgos, responsabilidades, derechos y buenas prácticas que deben tomarse en cuenta para garantizar acuerdos justos, funcionales y adaptados a la nueva realidad del trabajo a distancia.

- Contratos y acuerdos especiales de teletrabajo
- Evidencia de enfermedad y manejo de ausencias
- Propiedad y uso de equipos tecnológicos
- Seguridad de la información y confidencialidad
- Supervisión, monitoreo y consentimiento del trabajador
- Aislamiento, ambigüedad de roles y salud psicosocial
- Subvención de gastos asociados (electricidad, internet, etc.)
- Consideraciones legales, gerenciales, psicológicas y de salud ocupacional
- Rol de los convenios colectivos y participación sindical
- Importancia de un enfoque transdisciplinario en la reglamentación

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

RIESGOS LABORALES Y BIENESTAR EN EL EMPLEO

Este video profundiza en la comprensión de los riesgos laborales físicos, psicosociales y organizacionales, y su impacto directo sobre el bienestar de los trabajadores. El Dr. Edwin Morales-Cortés ofrece un enfoque preventivo, ético y multidisciplinario para fomentar la salud ocupacional y la calidad de vida en el entorno de trabajo.

- Definición e implicaciones de los riesgos laborales y psicosociales
- Enfoques desde la psicología, salud ocupacional y gerencia organizacional
- Diferencias entre intervención reactiva y prevención proactiva
- Factores que generan estrés negativo y afectan la salud mental
- Rol de la resiliencia, diferencias individuales y condiciones sociales
- Riesgos asociados al trabajo precario y sobrecarga laboral
- Importancia del diseño organizacional, la autonomía, el rol del liderazgo

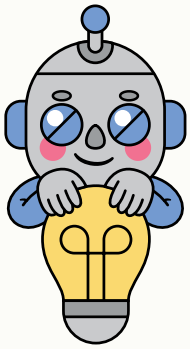
EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

GUÍA PRÁCTICA: USANDO IA GENERATIVA PARA APRENDER SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL Y RELACIONES LABORALES

Esta guía tiene el propósito de apoyar a estudiantes, maestros y consejeros en la exploración de temas relacionados con el empleo, la legislación y las relaciones laborales utilizando herramientas de **Inteligencia Artificial Generativa** (IA). A continuación, se presentan ejemplos de prompts sugeridos, organizados por categoría temática:

- Preparación para el empleo: solicitud de empleo, resumé, carta cubierta, entrevista de empleo
- Diseño de documentos laborales
- Orientación para maestros y consejeros
- Exploración legal y conceptual
  - Buscar casos/ jurisprudencia
  - Leyes
  - Agencias administradoras locales y federales
  - Estudios de casos



🧠 GUÍA PRÁCTICA: USANDO IA GENERATIVA (COPILOT) PARA APRENDER SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL Y RELACIONES LABORALES

Aprender a usar una herramienta de Inteligencia Artificial (Copilot) para explorar, reflexionar y practicar temas relacionados a derechos constitucionales de los trabajadores y relaciones laborales en Puerto Rico.

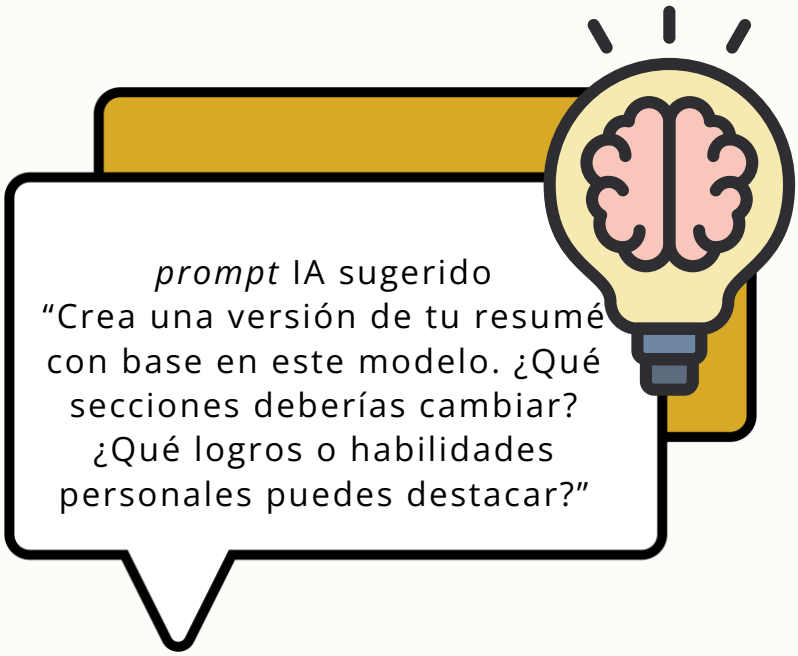
También desarrollarás pensamiento crítico al analizar ejemplos correctos e incorrectos, y usarás capturas de pantalla como evidencia de tu aprendizaje.

- Acceso a Copilot (copilot.microsoft.com)
- Un dispositivo con acceso a internet (puede ser tu celular, tableta o computadora).
- Accede a esta guía impresa o digital para seguir los pasos.

RESUMÉ

En esta sección explorarás un aspecto fundamental del mundo laboral: el resumé y su importancia como carta de presentación profesional. A través de este contenido, reflexionarás sobre cómo las habilidades y experiencias personales se comunican de manera efectiva a futuros patronos.

Haz clic en el botón para interactuar con el contenido adicional y plantillas sugeridas.



Descarga tu template y crea tu Resumé.

CARTA DE PRESENTACIÓN

La carta de presentación acompaña al resumé y permite expresar de manera personalizada tus intereses, motivaciones y fortalezas ante una posible oportunidad de empleo.

En esta sección conocerás cómo redactar una carta clara, efectiva y profesional que comunique quién eres, por qué deseas integrarte a una organización y qué aportas desde tus habilidades y valores.

Explora el contenido disponible y accede a una plantilla que te guiará paso a paso en su creación. Recuerda que una buena carta puede abrirte muchas puertas.

SOLICITUD DE EMPLEO Y ENTREVISTA

¿Listo para solicitar tu primer empleo?

En esta sección encontrarás un modelo de solicitud de empleo adaptado para estudiantes de escuela superior. Aprenderás a completarlo correctamente, destacando tu información personal, tus habilidades y tus intereses profesionales.

Además, te incluimos una guía práctica con preguntas frecuentes de entrevistas y ejemplos de respuestas para ayudarte a prepararte con confianza. También verás cómo la **inteligencia artificial** (IA) puede asistirte en este proceso para que tu primera experiencia laboral sea una positiva y significativa.

Descarga tu solicitud de empleo para practicar

Accede a tu Guía para prepararte para una entrevista usando IA

Video sobre I-9

En este video educativo, la Lcda. Sara Chico Matos expone sobre el Formulario I-9, requerido por el Gobierno Federal de los Estados Unidos para certificar que toda persona empleada en su territorio está autorizada legalmente para trabajar.
Se abordan los siguientes temas:

- Qué es el Formulario I-9 y su importancia legal.
- Documentación aceptada para completar el formulario: listas A, B y C.
- Diferencias entre ciudadano, residente permanente y otras autorizaciones laborales.
- Responsabilidades del patrono en el cumplimiento de esta ley.
- Recomendaciones para jóvenes que inician su primer empleo.
- Plazos legales para entregar documentos si no se tienen al momento de contratación.

Este video es ideal para estudiantes, futuros empleados y cualquier persona interesada en conocer sus derechos y obligaciones laborales en Puerto Rico y EE.UU.

FORMULARIO I-9 LIC. CHICO.MP4

ENTREVISTAS DEL TALENTO HUMANO

Este video presenta una introducción clara y detallada sobre la importancia de las entrevistas de empleo como herramienta estratégica en los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo del talento humano. El Dr. Edwin H. Morales-Cortés explica cómo la entrevista permite obtener información crítica que va más allá de lo que está escrito en un resumé o solicitud.
Temas clave abordados:

- Propósito e impacto de las entrevistas en el proceso de selección
- Componentes clave: conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes
- Rol del entrevistador y la planificación previa
- Cómo estructurar una entrevista: introducción, desarrollo y cierre
- Importancia de generar un clima adecuado y reducir el sesgo
- Preguntas para medir la motivación, compromiso y cultura organizacional

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

LA SOLICITUD DE EMPLEO Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Este video educativo expone de forma clara y crítica las precauciones legales, éticas y humanas que deben tomarse al momento de completar o administrar una solicitud de empleo. El Dr. Edwin H. Morales-Cortés ofrece una guía práctica y actualizada sobre las preguntas permitidas, las que deben evitarse, y las implicaciones del discrimen laboral, fomentando prácticas de reclutamiento equitativas y responsables.

El recurso es esencial tanto para solicitantes de empleo como para profesionales de recursos humanos, supervisores y estudiantes de administración, derecho laboral o psicología organizacional.

- Derechos del solicitante de empleo
- Preguntas prohibidas: edad, raza, estado civil, hijos, religión
- Idioma, dirección, transporte y acomodos razonables
- Estatus migratorio y ciudadanía
- Historial penal: arrestos vs. convicciones
- Discapacidad y diversidad funcional
- Certificados médicos, salud y buena conducta
- Rol de las guías de la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) y la Unidad Antidiscrimen de Puerto Rico

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

PLANES DE RETIRO Y MÉDICO

No existe una obligación en ley, para que los patronos concedan planes de retiro, planes médicos, seguros de vida, ni ningún otro que no esté contemplado en nuestras leyes. En el caso de los planes de retiro, si un patrono decide extenderle ese beneficio a los trabajadores o una parte de ellos, tiene que cumplirse con las disposiciones de la ley federal llamada Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 ("ERISA" por sus siglas en inglés "Employment Retirement and Income Security Act")

Esta ley establece unos estándares mínimos que los planes de retiro y de salud deben cumplir, de igual forma impone una responsabilidad sobre los patronos. Esta ley fue aprobada por el Congreso de los Estados Unidos como respuesta a unas situaciones que se suscitaron que patronos que le ofrecieron planes de retiro al personal mal utilizaron los fondos depositados y cuando los empleados comenzaron a retirarse se toparon con que no recibirían los fondos.

ERISA protege los intereses de los participantes del plan de beneficios para empleados y sus beneficiarios mediante:

1. exigir que los participantes y beneficiarios sean informados con regularidad sobre la situación financiera, entre otra información relacionada a los planes.
2. establecer normas en el manejo de plan por parte de quienes lo administran y conservan los fondos.
3. requiere que quien administra el plan provea un proceso de quejas y apelaciones para los participantes; y, permite que los participantes puedan demandar incumplimientos u otras faltas en que pueda incurrir el administrador del plan.

ERISA además de proteger al empleado, les otorga a los cónyuges y excónyuges algunos derechos sobre el plan de pensiones del empleado. ERISA requiere que los beneficios del plan de pensión que el empleado inicie con pagos continuos y, en caso de fallecer, su cónyuge sobreviviente, recibe parte de los fondos.

Esta ley es sumamente complicada, pero lo importante es que su propósito es garantizar que, si se cuenta con unos ingresos adicionales al seguro social federal (del gobierno de los EE. UU.), al momento del retiro, se cumpla con lo esperado.

En los convenios colectivos, existen cláusulas no económicas que en algunos casos tienen mayor peso o son más importantes para los empleados que forman parte de la unidad apropiada que determinado aumento salarial, como puede ser un “plan de retiro” o “plan de pensiones” o “plan médico”.

Los planes de retiro en el sector privado pueden contar con aportaciones de dinero del patrono/empleador o solamente nutrirse de las aportaciones o inversiones que realizan los trabajadores. Existen planes que pueden ser considerados al rendir planillas de contribución sobre ingresos ya que pueden brindarse beneficios que reduzcan la cantidad de dinero que tienen que pagar los trabajadores como contribuyentes, al cumplir con determinadas condiciones establecidas por el gobierno. Muchos de ellos no obligan al pago de contribuciones mientras la inversión va creciendo y sí al momento de hacer retiros por emergencias o al iniciar los pagos a raíz de que se haya efectuado el retiro oficialmente.

Existen planes como 401K, Keogh, SEP-IRA (cuentas IRA) que son inversiones que al cabo de un tiempo generan intereses y luego de retirarse el trabajador al cumplirse el periodo acordado podrá recibir un beneficio mensual a partir de lo acumulado y ganado como resultado de esa inversión. Es importante comenzar a planificarse para el retiro décadas antes de la fecha en que el empleado planifica retirarse o jubilarse. El trabajador debe considerar no tan solo aspectos como el salario, sino este tipo de beneficio ya que permitirá o contribuirá a que tenga una mayor calidad de vida al llegar a la fecha de retiro. A su vez, en caso de incapacidad permanente podrá complementar los ingresos que pueda recibir por concepto del seguro social (de cualificar para ello) con los ingresos que se generen de su plan de retiro. Es un gran atractivo cuando el patrono/empleador aporta a esa inversión o plan ya que no toda la aportación responde al trabajador. Hay patronos que hacen aportaciones que pueden llegar a ser iguales (pareo) que las que realiza el empleado.

A veces, dependiendo del plan de retiro, la empresa puede beneficiarse de incentivos contributivos reconocidos por el Estado o el gobierno. Algunos de estos planes son más costosos ya que ofrecen garantía contra perdidas en las inversiones que se realicen con esos fondos. Cada trabajador ha de identificar la mejor opción conforme a sus necesidades, expectativas y planes futuros y conforme a sus posibilidades.

Le brindarán la oportunidad de cumplir con sus necesidades básicas y tener cierta seguridad o estabilidad a largo plazo. Lo anterior, en beneficio de ellos y sus familias. Estos planes no solamente existen para empleados asalariados sino también para trabajadores que son autónomos o trabajan por cuenta propia. Se requiere de consultas a asesores financieros para identificar y escoger las opciones que más le convienen al trabajador. La Ley Núm. 42-2023 fue aprobada para estimular la seguridad financiera y el ahorro. Uno de sus propósitos es adiestrar sobre estos temas e incentivar el ahorro. Pueden y suelen establecerse topes de aportaciones individuales y/o patronales. En algunos planes los fondos pueden estar protegidos como parte de un fideicomiso y/o contra demandas en cobro de dinero.

En cuanto a los planes médicos aplicables para trabajadores del sector privado existen múltiples compañías que ofrecen estos servicios. A su vez, la mayoría de los patronos/empleadores de empresas medianas o grandes cubren la totalidad de la aportación o del pago mensual, aunque la persona que trabaja deba pagar deducibles y algunos costos por servicios especializados (copagos y coaseguros). Esto dependerá del tipo de cubierta que se haya comprado.

Ley 42-2023, conocida como la Ley de Capacitación y Planificación para la Seguridad Financiera y el Desarrollo Económico de la Fuerza Laboral en Puerto Rico

Algunos patronos/empleadores incluso pagan el plan médico no tan solo al trabajador sino también al núcleo familiar del empleado. Esto es fundamental para el patrono/empleador ya que necesitan contar con un talento humano saludable. Además, es una contribución no tan solo a sus empleados sino a la sociedad ya que es una forma de ser responsables socialmente. Cada patrono conforme a sus recursos y a las necesidades de sus trabajadores puede contratar los servicios que interese. A su vez, en la negociación colectiva en el sector privado puede y debe ser un aspecto para negociarse. Las cubiertas de mayor interés y necesidad guardan relación con las características de los trabajadores según: edad, condiciones de salud, predisposiciones hereditarias, hábitos alimentarios, nivel de actividad física, condiciones de riesgo vinculadas a su ocupación, entre otros.

Mientras mayor sea lo que cubre el plan en función de los beneficios que ofrece tiende a aumentar el costo para los trabajadores que lo contratan o pagan directamente (como individuos) o para sus patronos. No todos los patronos pueden asumir este gasto, considerado para muchos como una inversión en los trabajadores y en beneficio de la empresa y la sociedad, como hemos indicado anteriormente.

Entre las cubiertas de los planes médicos, se encuentran las siguientes: servicios médicos, psicológicos, dentales, fármacos (medicinas), estudios clínicos, hospitalizaciones, en ocasiones incluyen seguro de vida, consultas a profesionales de la salud, costo de espejuelos, cirugías o procedimientos médicos, entre otros servicios o cubiertas. Incluso algunos planes cuentan con cubiertas que aplican fuera de Puerto Rico, en caso de que la persona viaje al exterior no quede descubierta totalmente. Estos planes están regulados por el Comisionado de Seguros de Puerto Rico.

SEGUROS DE VIDA

Existen patronos que ofrecen de forma voluntaria (sin estar obligados a así hacerlo) y gratuita seguros de vida al personal.

Lo interesante de los seguros de vida es que realmente son para darle un beneficio no al empleado, si no, a sus sobrevivientes cuando el empleado fallezca. Mientras el empleado permanezca trabajando con el patrono, el seguro de vida estará disponible. Al terminar la relación de empleo, también finaliza la participación del empleado en la póliza.

Hay un aspecto muy particular de los seguros de vida, y es que la cantidad de dinero por la cual se expide o genera la póliza (seguro) no es parte de los bienes o del capital del empleado, por lo cual, los familiares no lo heredan.

SEGUROS DE VIDA

Quien recibe el pago del seguro es o son las personas que el empleado incluyó como beneficiaros del seguro al morir. Por eso, es recomendable repasar a los beneficiarios; para asegurarse que el beneficio lo reciban las personas en la vida actual del empleado y no personas del pasado que han muerto o con las que ya no guarda relación o tiene afecto.

Por otro lado, los seguros de vida no se limitan a cubrir gastos cuando la persona muere o brindar beneficio a su(s) beneficiario(s) sino que también permite recibir compensaciones o cobertura ante: accidentes, desmembramiento, gastos médicos, enfermedades catastróficas. No necesariamente el trabajador afectado y cubierto recibirá pagos totales, sino que pueden ser adelantadas algunas cantidades de dinero gradual y progresivamente. De esta manera puede hacer frente a su condición. Ciertamente, se establecen límites de cantidades de dinero y tiempo según el costo que se haya asumido al adquirir la póliza o seguro.

El patrono/empleador a su vez tiene la opción de como un beneficio ofrecer esta opción a sus empleados. En este caso, serian seguros grupales que pueden ser a corto, mediano o largo plazo y para diferentes tipos de condiciones o necesidades e incluir no tan solo a la persona que trabaja sino a sus familiares o personas designadas como beneficiarios. Usualmente, los seguros de vida requieren de estudios médicos o pruebas clínicas para poder conocer las condiciones de salud/enfermedad desde antes de contratar los servicios. A partir de estos resultados podrían no estar disponibles para ser contratadas algunas cubiertas de interés para el trabajador. Si existe una predisposición clínica a enfermedad podría aumentar el riesgo y los costos de la cubierta o hasta denegarla.

SEGUROS DE VIDA

Quien recibe el pago del seguro es o son las personas que el empleado incluyó como beneficiaro del seguro al morir. Por eso, es recomendable repasar a los beneficiarios; para asegurarse que el beneficio lo reciban las personas en la vida actual del empleado y no personas del pasado que han muerto o con las que ya no guarda relación o tiene afecto.

Por otro lado, los seguros de vida no se limitan a cubrir gastos cuando la persona muere o brindar beneficio a su(s) beneficiario(s) sino que también permite recibir compensaciones o cobertura ante: accidentes, desmembramiento, gastos médicos, enfermedades catastróficas. No necesariamente el trabajador afectado y cubierto recibirá pagos totales, sino que pueden ser adelantadas algunas cantidades de dinero gradual y progresivamente. De esta manera puede hacer frente a su condición. Ciertamente, se establecen límites de cantidades de dinero y tiempo según el costo que se haya asumido al adquirir la póliza o seguro.

El patrono/empleador a su vez tiene la opción de como un beneficio ofrecer esta opción a sus empleados. En este caso, serian seguros grupales que pueden ser a corto, mediano o largo plazo y para diferentes tipos de condiciones o necesidades e incluir no tan solo a la persona que trabaja sino a sus familiares o personas designadas como beneficiarios.

SEGURO CHOFERIL

La Ley Núm. 428 de 15 de mayo del 1950, según enmendada, fue creada para ofrecer una protección a los chóferes y otros empleados a quienes sus patronos/empleadores les requieren o permiten conducir un vehículo de motor para hacer su trabajo y a todos aquellos chóferes que trabajan por su propia cuenta en el servicio de transporte público autorizado. En esta ley el periodo de reserva es de un año, o sea, 365 días. Se inicia el periodo de reserva de empleo, cuando el empleado no puede trabajar a causa de una enfermedad o accidente que no está relacionado al trabajo. A estos empleados no les aplica las protecciones por SINOT.

Para solicitar permiso para regresar al trabajo, se establece en esta ley, lo siguiente:

(1) Que el empleado tiene que solicitarlo en 30 días laborables, que equivalen a seis (6) semanas, ya que al ser días laborables no se cuentan los sábados, domingos, ni días feriados a ser contados desde la fecha en que lo autoricen a trabajar. Lo anterior, siempre y cuando haga la solicitud dentro del año de la reserva de empleo; que se comienza a contar en la fecha que comenzó su discapacidad.

Los demás requisitos son los mismos incluidos en las reservas de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (FSE) y del Seguro de Incapacidad No Ocupacional en el Trabajo (SINOT).

En el caso Díaz Hernández v. Pneumatics & Hydraulics, 2006 TSPR 153, se determinó que la reserva de empleo para trabajadores que le aplique la protección del Seguro Choferil; se activa u ocurre si el accidente o la enfermedad sufrida por el empleado no le permite continuar trabajando y que éste disfrutará de los beneficios de esta ley, pero tiene que contar con la recomendación de un médico.

Ley Núm. 428 de 15 de mayo del 1950,

Díaz Hernández v. Pneumatics & Hydraulics, 2006 TSPR 153

ACCIDENTES AUTOMOVILISTICOS - ACAA

La Ley Protección Social por Accidentes de Automóviles que creó la Administración de Compensación por Accidentes Automovilísticos (ACAA) establece una reserva de empleo (donde te guardan el puesto de trabajo) de seis (6) meses, o sea, 180 días. Bajo esta ley, la solicitud de la reserva de empleo tiene que darse de acuerdo con lo establecido bajo las Leyes del FSE y de SINOT.

La reserva de empleo se activa el día en que la persona sufre el accidente y por su condición de salud o enfermedad no puede regresar al trabajo. Una diferencia de esta ley (que no vemos en las demás) es que, si debido al accidente el empleado se ausenta y por no haberse comunicado con su supervisor o la Oficina de Recursos Humanos es despedido, si al patrono enterarse luego del accidente decide no despedirlo y lo regresa al trabajo, no será responsable por los daños que un empleado le reclame en un tribunal a causa del despido informado al empleado. Esto ya que actuó rápidamente al conocer sobre la situación garantizando la reserva de empleo al trabajador.

Ley Protección Social por Accidentes de Automóviles

LICENCIA MEDICO FAMILIAR – FMLA (POR SUS SIGLAS EN INGLÉS -FAMILY MEDICAL LEAVE ACT)

Esta es una ley federal que le concede al empleado, de patronos que tengan 50 empleados o más, y que el empleado cumpla con los requisitos establecidos por la ley, una licencia sin sueldo hasta un máximo de 12 semanas dentro de un año.

ASPECTOS GENERALES DE LAS RESERVAS DE EMPLEO

Puede extenderse hasta 26 semanas, si es para cuidar de un familiar militar activo que sufre una condición de salud que requiere ser cuidado y el empleado es el único familiar disponible, a menos que no sea hijo, esposo(a) o padres. La licencia es para atender situaciones médicas serias del empleado o un familiar inmediato que son esposo o esposa, hijos y padres. También puede utilizarse ante el nacimiento o la adopción de un hijo o al recibir a un menor como hogar de crianza. Durante el tiempo en que el empleado esté disfrutando de esta licencia, el patrono tiene que conservar el puesto del empleado, para que al finalizar la licencia pueda regresar a trabajar. No regresar a trabajar al finalizar la licencia conllevará que se termine la relación de empleo. Ya no tendría obligación en ley el patrono de conservar o reservar el puesto por más tiempo.

Durante el término de la reserva de empleo el patrono puede contratar a otra persona para sustituir al empleado durante su ausencia justificada. Ese tipo de contrato sí se considera un contrato a tiempo determinado o temporal (conocido popularmente como “temporero” del inglés “temporary”).

El período de la reserva de empleo hay que respetarlo aun cuando el patrono/empleador entienda que, por la condición médica del empleado, sería poco probable que pueda regresar a su empleo dentro del término dispuesto en la ley.
(Izagas Santos v. Family Drug Center, 2011 TSPR 101)

Durante el período de reserva solo se puede despedir a un empleado si existe causa justa para ello. Hay que ser cuidadoso y debe ocurrir solo ante situaciones muy particulares, como, por ejemplo: que la persona está ausente y se descubre que está trabajando en otro lugar. En su ausencia se descubre que había cometido fraude en contra del patrono, entre otros ejemplos igualmente importantes.

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO Y PLANES DE BIENESTAR

Con relación a la protección de los empleados contra riesgos para su salud e integridad en su trabajo o empleo contemplado en el Artículo II, Sección 16 de la Constitución, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó en el caso Benavente v. Aljoma Lumber, Inc., 2004 TSPR 125, que "salud" se refiere al bienestar físico, integridad física o corporal del empleado; mientras que "integridad personal" se refiere a una "protección a valores abstractos como son la reputación, la vida privada y el buen nombre."

En Puerto Rico existen dos leyes que reglamentan los aspectos de salud y seguridad en el ambiente de trabajo, la "Ley Federal de Salud y Seguridad en el Empleo" (OSHA) y la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". Ambas leyes se instrumentan desde la Oficina de Salud y Seguridad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, conocida como "Puerto Rico OSHA".

Sin embargo, resulta necesario considerar la creación de una ley amplia o abarcadora donde se desarrollen e integren esfuerzos dirigidos hacia fortalecer la prevención de riesgos en el trabajo. La mirada de las intervenciones se enfoca o se limita a imponer multas o penalidades, planes correctivos, e intervenciones remediales tras los eventos, como accidentes, incumplimientos con normas, leyes, protocolos, muertes, enfermedades ocupacionales, entre otros. Es fundamental que al igual que se establece enérgicamente en nuestra política pública la importancia de la prevención del discrimen, el hostigamiento sexual, la violencia, el suicidio y el acoso laboral esto sea así en todos los aspectos que afectan la vida del trabajador.

Las organizaciones psicológicamente positivas requieren de un talento humano psicológica y físicamente saludable. Para esto se requieren de prácticas saludables en el empleo. No es posible alcanzarlo sino se promueve el bienestar psicosocial de los trabajadores, fomentar experiencias grupales positivas, reconocer las fortalezas, velar por el funcionamiento óptimo e implantar formas de lidiar con desviaciones en torno a estos aspectos.

Según la ecología del conocimiento, todos los trabajadores pueden contribuir al enriquecimiento de los procesos y de los resultados según sus aportaciones informadas y responsables. Existe a su vez, la posibilidad de que todos podamos aportar de diferentes formas y desarrollarnos. Lograr un resultado sinérgico que la totalidad integrada de las aportaciones de cada miembro del equipo resulten en un resultado potenciado o mayor que las sumas individuales de los esfuerzos o resultados particulares. A esto se le conoce como sinergia positiva.

Para que las empresas sean productivas y Puerto Rico pueda desarrollarse necesita del desarrollo de una cultura innovadora en sus organizaciones. Para esto es indispensable invertir en los procesos de colaboración, establecer sistemas de medición de resultados, evaluación del desempeño, adiestramientos, sistemas de comunicación robustos o fuertes, entre otros aspectos para considerar.

Dependerá de la forma en que se realicen los procesos el resultado a alcanzar. Para esto es necesario fomentar y alcanzar una visión compartida y la interdependencia, cierto grado de autonomía y cumplimiento con las normas establecidas.

El trabajo en equipo no podrá ser eficiente [orientado a procesos] o eficaz [orientado hacia resultados] si no se logra:

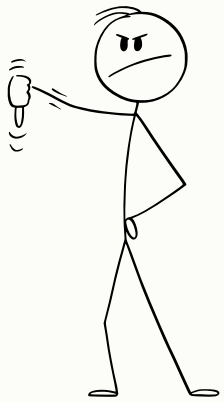
- promover la participación,
- resolver conflictos,
- compartir información o datos,
- liderazgo eficaz,
- rendimiento de cuentas,
- interactuar en respeto hacia los demás, o sin motivación y sentido de pertinencia y
- orientación hacia el aprendizaje colectivo.

La prevención de riesgos en el trabajo es responsabilidad de todos. Esto incluye al propio trabajador y sus compañeros de trabajo como al patrono/empleador y a los lideres y representantes sindicales. No solamente es un derecho anclado en nuestra Constitución a trabajar en un lugar de trabajo saludable y seguro, sino que puede haber otros derechos que sean vulnerados como a la dignidad e integridad, e intimidad. Estos podrían ser afectados negativamente por riesgos psicosociales que pueden y suelen estar presentes en los entornos laborales.

Las dinámicas de interacción entre personas o relaciones humana, la salud mental en el empleo, comportamientos agresivos y violentos, la falta de valores, conductas negativas o contraproducentes que no todas son fáciles de identificar, delitos que se cometen en el empleo, actos de corrupción, luchas de poder, conflictos éticos, prácticas ineficaces, ganancia secundaria o lo agenda oculta de las personas pueden comprometer la calidad de vida y el bienestar en el trabajo. Por ello no debemos esperar a que ocurran: renuncias, muertes, agresiones, despidos, querellas o demandas, pérdidas económicas y de recursos, deterioro en las relaciones o clima laboral y disminución de la productividad, entre otras para prever e intervenir a tiempo.

Entre los comportamientos negativos que hemos de identificar para poder bregar con ellos, se encuentran los siguientes:

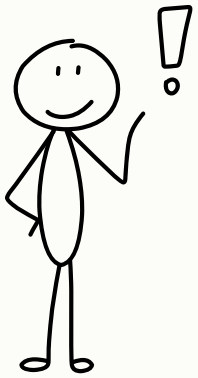
- actitudes negativas,
- conflictos de interés,
- falta de rendimiento de cuentas,
- favoritismo,
- trabajar bajo presión,
- conductas de desquite o represalias,
- competencia destructiva.



Estas son formas de agresión sútiles que atentan contra el bienestar no tan solo de los trabajadores sino de la organización (Morales, E., 2002).

Para Morales (2001) la seguridad del trabajador y la calidad de su desempeño podrán verse afectada como consecuencia del impacto en el plano psicológico de aspectos negativos experimentados. Hemos de estar atentos a:

- lo que expresa la persona,
- cambios en el comportamiento común,
- irritabilidad,
- concentración pobre,
- deterioro del pensamiento,
- alteración en sus percepciones sobre otros o
- el ambiente que le rodea,
- ausentismo,
- estado de alerta o niveles de defensa.



Debemos estar preparados y atentos para identificar el contexto, los antecedentes y las consecuencias del evento en el comportamiento del trabajador y su efecto posible en las relaciones con sus compañeros de trabajo.

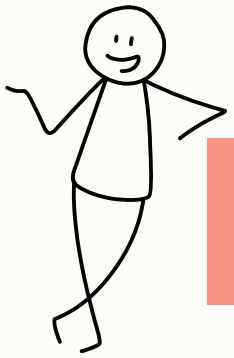
Nos añade el autor que: “la identificación, la prevención y el manejo efectivo y temprano de los eventos o las condiciones generadoras de traumas y los efectos asociados a la experiencia vivida por los colaboradores, tanto de aquellas cuya génesis [origen o nacimiento] sea endógena [interna] o exógena [externa] a la organización, y de las respuestas disfuncionales manifestadas por estos; se espera se promueva una mejor calidad de vida y un clima [laboral] positivo. Esto ha de contribuir al bienestar de los seres humanos en el entorno al ser manejado estos aspectos eficazmente podrá promover resultados óptimos para la organización, reducir el nivel de riesgos y costos [gastos] asociados a los accidentes y al periodo de ajuste del trabajador.

Como parte de los esfuerzos de un patrono/empleador para promover el bienestar y la prevención de riesgos en el trabajo se pueden y deben crear políticas y programas. No necesariamente en el sector privado hay que esperar a que se apruebe legislación para tomar este tipo de iniciativas. Estas mejores prácticas gerenciales se traducen en beneficio para la empresa y para los trabajadores. Opera como una inversión en todos los aspectos. A su vez, el trabajador valorara más los esfuerzos y resultados alcanzados por el patrono y por sus representantes del sindicato. Las personas querrán pertenecer a una organización y contribuir a mejores relaciones y alcanzar mayores y mejores resultados si se sienten valorados, considerados y respetados.

El que un patrono se preocupe por la calidad de vida del trabajador es responsable y aporta grandes beneficios a la sociedad. A su vez, establece las bases para el desarrollo económico y de la organización.

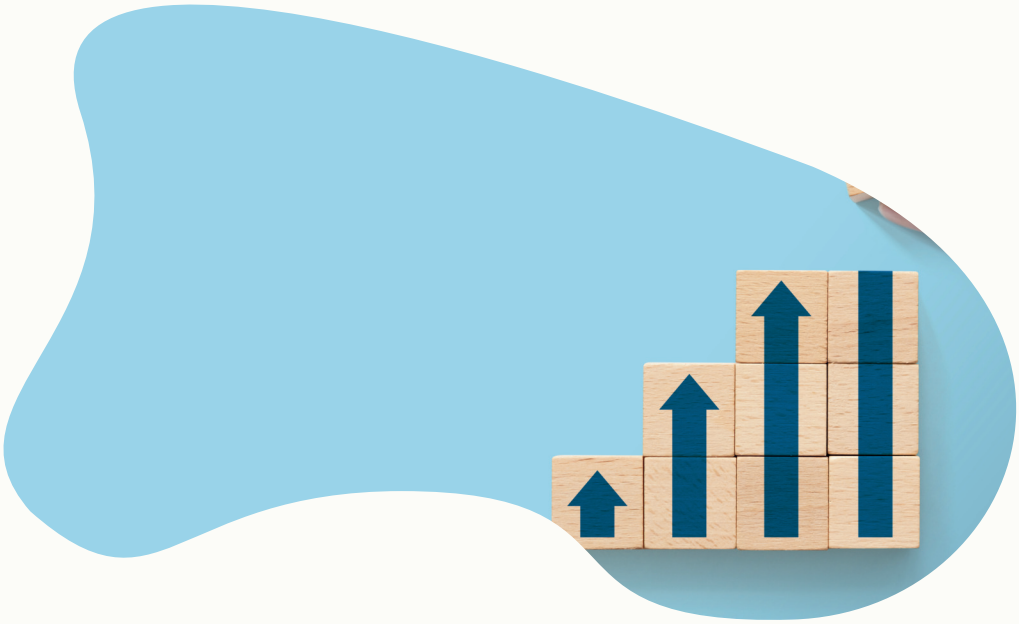
No es posible alcanzar el bienestar y la calidad de vida la protección y prevención contra riesgos si nos hacemos de la vista larga en cuanto a diversos aspectos relacionados a trabajo, tales como:

- sobre carga laboral o percepción de sobre carga,
- estresores negativos,
- conflictos negativos,
- falta de apoyo,
- pobres destrezas,
- pobres sensibilidad,
- escasa participación,
- comunicación fragmentada y limitada,
- pocas oportunidades de desarrollo,
- descanso,
- identificación con la tarea y sentido de identidad con la organización,
- compensación razonable y competitiva,
- licencias que cumplan o excedan (sean mayores) que lo que requiere la ley y
- un paquete de beneficios totales o integrales de impacto que reconozcan el valor del talento humano.



Según Neffa, J. y Henry, M. (2019). El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo puede afectar de maneras diferentes a los trabajadores, según sus diferencias individuales y de ahí surge parte de la complejidad de medirlo y estudiarlo. Depende en parte del tiempo de exposición, de los recursos disponibles para hacerle frente, el apoyo social percibido y recibido.

Esto requiere de visión y compromiso y comprender la importancia que tiene el talento humano o los trabajadores para la empresa y para lograr las metas establecidas en la organización y en cualquier sociedad. Para esto hay patronos que invierten en el diseño, desarrollo y puesta en marcha de iniciativas de impacto. Lo anterior, conforme a su nivel de conciencia y capacidades económicas. Es una buena práctica realizar encuestas de opinión sobre la percepción del entorno de trabajo o mejor conocidas como encuestas de clima laboral. En estas se pueden conocer la percepción de todos los trabajadores sobre estos aspectos. A partir de dichos datos agrupados (no se identifica quien dijo qué) se desarrollan formas de mejorar las condiciones y prácticas existentes conforme a los datos que sean recopilados de tales hallazgos o resultados.



El éxito de una empresa puede depender de este tipo de medidas. Por ello deben ser respaldadas por todos incluyendo el gobierno. Aspiramos a tener una población saludable, productiva y feliz y esto no se logra solamente con pagar un salario o con cumplir mínimamente con los requisitos en ley. Debemos realizar estudios, crear comités de trabajo y formular cláusulas en convenios colectivos que otorguen mayor beneficio y que se pacten en acuerdo (al ser el convenio colectivo un contrato entre las partes con fuerza legal) para poder medir y evaluar los resultados de tales inversiones.

Existen políticas y programas diversas, dependiendo el grado de conciencia y el presupuesto disponible comprometido para atender estas prácticas, tales como: programas de ejercicio, educación o promoción de la salud, servicios psiquiátricos, psicológicos, consejería, manejo del estrés negativo, capacitación sobre:

- relaciones humanas
- velar por la salud mental y su impacto en el lugar de trabajo
- aspectos físicos ambientales, ergonómicos, químicos y físicos
- jornadas e itinerarios de trabajo flexibles (sin violentar las leyes o por imposición al trabajador), modalidades de trabajo (como por ej. el trabajo remoto)
- salario emocional o motivación a través de actividades para fomentar la cohesión, participación
- planes de reconocimiento psicológico y monetario, oportunidades orientadas al desarrollo de carrera
- formas de promover el equilibrio entre demandas familiares y laborales (conocido en algunos países como conciliación entre vida-trabajo), cuido de niños, porque no el cuido de adultos mayores, crear licencias de bienestar, en lugar de licencias de enfermedad.

Según Morales, E. (2002), contar con una fuerza trabajadora saludable y alerta no tan solo puede reducir los costos relacionados al pago de gastos médicos, sino que tendera a promover niveles óptimos de productividad. Las licencias de bienestar según el autor requieren de una cultura de la organización orientada hacia promover la salud integral del trabajador.

Cada organización y los representantes de los trabajadores en el caso de que estén sindicados, deberán identificar las debilidades internas de la gestión de riesgos en la organización.

A su vez deberán ser identificadas las amenazas y oportunidades existentes tomando como referencia las mejores prácticas mundiales en la gestión de riesgos. Iniciativas podrán ser desarrolladas mediante políticas y programas de discreción organizacional o propuestas vinculantes mediante contratos colectivos de trabajo ante la ausencia de leyes especiales como parte del marco jurídico regulador imperante (Morales, E., 2012).

Dimensiones de salud y seguridad en Ley Núm. 16 1975

Dimensión	Descripción
Normas y Regulaciones	La autoriza al secretario del Trabajo para crear y hacer cumplir: normas, reglas y regulaciones de seguridad y salud ocupacional.
Prevención de Riesgos	Establece la obligación del patrono de proporcionar un lugar de trabajo libre de riesgos que puedan ocasionar daño físico o muerte a sus empleados.
Supervisión y Cumplimiento	Crea la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para administrar y garantizar el cumplimiento de las normas.
Formación y Educación	Incluye programas de información, educación y adiestramiento sin costo para empleados y empleadores.
Derechos y Responsabilidades	Define las responsabilidades de patronos y empleados para garantizar condiciones seguras de trabajo.
Sanciones y Penalidades	Impone penalidades para individuos o entidades que incumplan las disposiciones de seguridad y salud.
Investigación y Estadísticas	Prevé la recopilación de datos y la investigación científica en el ámbito de la seguridad ocupacional.
Participación de Empleadores y Trabajadores	Fomenta que colaboren los trabajadores y empleadores para reducir los accidentes y las enfermedades laborales.
Protección Legal	Protege a los empleados contra despidos o represalias por denunciar condiciones inseguras en el trabajo.

Divisiones y servicios PR-OSHA

Divisiones y servicios PR-OSHA

Plan Estatal de Normas y Reglamentos	Adopción de normativas federales de OSHA y creación de regulaciones propias adaptadas a las condiciones de trabajo en Puerto Rico
Programas de Cumplimiento	Inspecciones obligatorias en lugares de trabajo para verificar que se esté cumpliendo con las normas de seguridad.
Programas de Voluntariado y Cooperación	Consultorías voluntarias y orientaciones brindadas a patronos, para mejorar prácticas laborales, sin penalizar al patrono.
Programa de Reconocimiento de Logros en Salud y Seguridad	Reconocimientos a patronos que implementan programas destacados de seguridad laboral, como el programa SHARP.
Programas Cooperativos	Alianzas estratégicas con sectores específicos para mejorar la seguridad laboral, particularmente en sectores de alto riesgo.
Procesos de Apelación y Reuniones Informales	Procedimientos establecidos para que patronos apelen decisiones administrativas sobre seguridad ocupacional.
Investigación Científica y Estadísticas	Investigaciones científicas y estadísticas sobre incidentes laborales para mejorar las políticas preventivas.
Educación, Información y Adiestramiento	Revisiones informales y procesos de apelación para patronos que deseen protestar citaciones, sanciones o penalidades.

COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES

Este video ofrece un análisis profundo y reflexivo sobre los comportamientos contraproducentes en el entorno laboral, abordando cómo estas conductas afectan negativamente las relaciones interpersonales, el clima organizacional y el bienestar emocional de los trabajadores. Se exponen ejemplos concretos de agresiones sutiles, violencia psicológica encubierta y dinámicas de sabotaje, con énfasis en su impacto psicológico y organizacional.

- Definición y características del comportamiento contraproducente
- Diferencias entre agresión, acoso y violencia psicológica
- Impacto de estas conductas en la autoestima, autoeficacia y salud emocional
- Dinámicas de provocación, aislamiento, desprecio, invisibilidad y manipulación
- Cómo operan los disociadores y generadores de conflicto
- Importancia de la autorregulación emocional y la observación activa
- Recomendaciones para identificar, prevenir y gestionar estas conductas

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

TRABAJO EN EQUIPO

Las organizaciones para lograr sus metas y objetivas requieren de la integración de su talento humano como parte del equipo de trabajo. A su vez, pueden crear diferentes tipos de equipos dirigidos a atender necesidades, procesos y actividades en la organización. Lo anterior, independientemente del tipo de puesto u oficina a la que pertenezca. El trabajo en equipo surge de una visión del talento humano como un recurso valioso con el cual hemos de contar, escuchar y brindarle participación. Esto no importa la preparación académica o el nivel o categoría de puesto. Todos los trabajadores pueden realizar aportaciones conforme a sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y actitudes.

Un equipo de trabajo es más que un grupo de personas reunidas. Todas participan y contribuyen a los resultados y a su vez son responsables por tal logro. En la literatura profesional existen múltiples ejemplos de la forma en que los equipos de trabajo contribuyen a la eficiencia y eficacia de la organización. Entre los beneficios identificados, se encuentran: reducción de gastos, aumento de ganancias, mayor satisfacción y compromiso de los trabajadores y mayor competitividad para la empresa.

TRABAJO EN EQUIPO

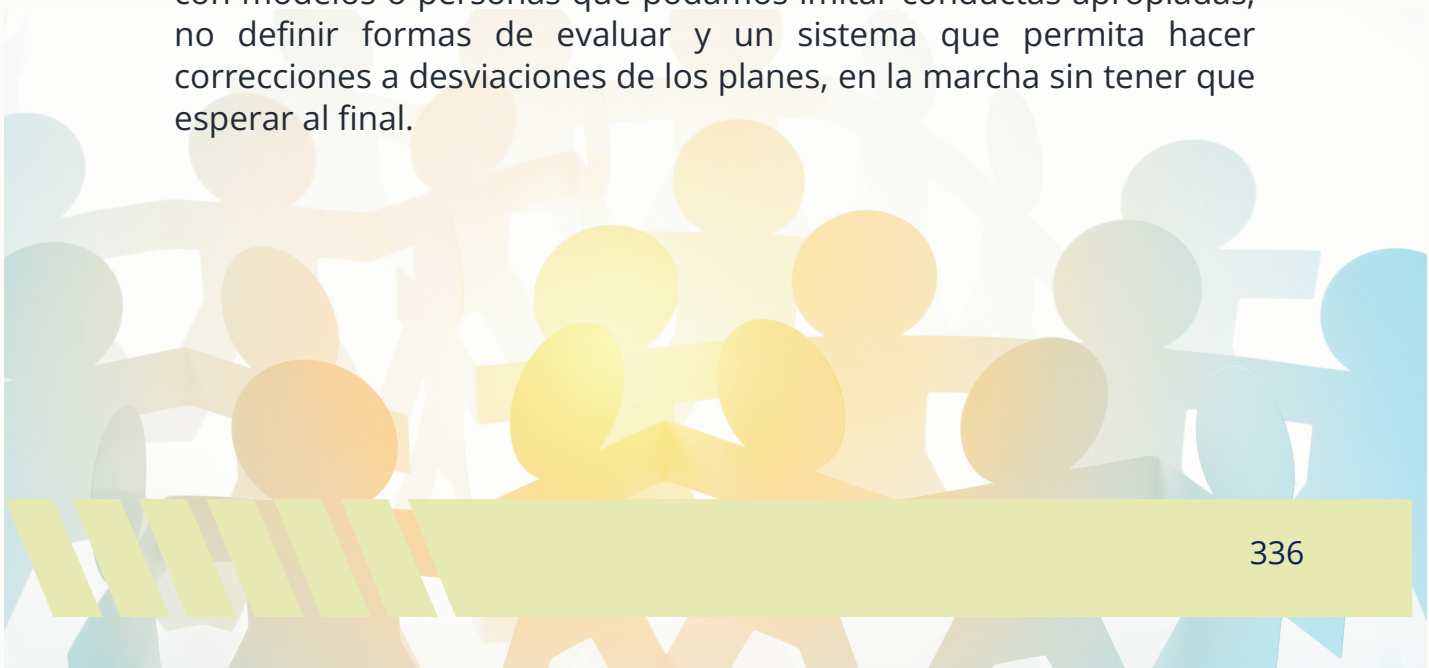
Sin embargo, esto requiere no tan solo de conciencia social y de compromiso con la participación de los trabajadores sino de capacitación y desarrollo. Han de crearse las condiciones en el trabajo que motiven al trabajador a integrarse y a crear una visión de equipo en lugar de meramente individualista o dónde prevalezca la competencia destructiva, los celos o la envidia.

El trabajo en equipo en cualquiera de sus modalidades requerirá de cohesión, rasgos compatibles, conocimientos y experiencias diversas y que cada miembro del equipo contribuya al logro de la encomienda. Esto requiere que cada uno conozca su rol y posean los miembros, características comunes que le permitan cooperar, comunicarse, mostrar sensibilidad y apertura hacia las personas y también a cumplir con los tiempos establecidos de manera estructurada.

TRABAJO EN EQUIPO

Las organizaciones en la contemporaneidad aspiran a ser ágiles. Para esto se requiere de una gran capacidad de adaptación a los cambios, generar conocimientos, productos y servicios innovadores y dominar cada vez más las destrezas tecnológicas. Para trabajar bien como equipo se requiere de: acceso a la información, recursos, normas, procedimientos, sistema de apoyo, reconocimiento y recompensas, entre varios aspectos fundamentales.

En cada organización se debe examinar y medir las ventajas y las desventajas de la colaboración en equipos de trabajo. Deben surgir diferentes formas o tipos de colaboración. Algunos de los comportamientos que atentan contra la experiencia y el propósito del trabajo en equipos, son: resistir u oponerse a los cambios sin una razón justificada o válida, falta de compromiso, echar culpas y en lugar de asumir responsabilidades, incumplir con lo planificado, no permitir cierta toma de decisiones o autonomía, abdicar [entregar la responsabilidad sin apoyar y brindar seguimiento], relaciones interpersonales deficientes, una actitud de indiferencia o dejadez, metas y objetivos inadecuados, comunicación débil, se juzga o critica, falta de comprensión de los problemas o dificultades como oportunidades, pobre manejo de las emociones negativas, no contar con modelos o personas que podamos imitar conductas apropiadas, no definir formas de evaluar y un sistema que permita hacer correcciones a desviaciones de los planes, en la marcha sin tener que esperar al final.



TRABAJO EN EQUIPO

Estas consideraciones esenciales son necesarias para poder participar y aportar en el trabajo en equipo en cualquier organización en la que trabajemos. Definitivamente es complejo, pero será de impacto positivo para todos y nos sentiremos orgullosos de nuestras contribuciones individuales y en equipo y sus consecuencias han de ser positivas y productivas.

Referencia: Morales, E. (2023). Adiestramiento titulado: Estrategias de colaboración: desarrollando el hábito del trabajo en equipo en la unidad de trabajo. DECEP UPR RP.

TRABAJO EN EQUIPO: COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN Y CALIDAD DE SERVICIOS

Este video educativo aborda el papel esencial del trabajo en equipo en la promoción de la competitividad organizacional, la innovación en procesos y la calidad del servicio al cliente. Desde una perspectiva integral, el Dr. Edwin Morales-Cortés destaca la importancia de transformar la cultura organizacional a través de la colaboración efectiva, la capacitación, la planificación estratégica y la medición del desempeño.

- La colaboración como motor de la calidad en el servicio
- Identificación de clientes internos y externos
- Clima organizacional y cultura de servicio
- Satisfacción del cliente y reputación institucional
- Principios del mejoramiento continuo y competitividad
- Innovación basada en análisis de procesos y retroalimentación
- Importancia de la planificación, capacitación y liderazgo participativo

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

TRABAJO EN EQUIPO: COMPETENCIAS SOCIOLABORALES

Este video profundiza en las competencias sociolaborales necesarias para fomentar una colaboración efectiva y una interacción humana saludable en los equipos de trabajo. El Dr. Edwin Morales-Cortés explora cómo las dimensiones individuales (como la autoestima, la disciplina personal, la empatía y la inteligencia emocional) se entrelazan con los sistemas organizacionales para crear entornos donde florecen la cooperación y el desarrollo colectivo.

- Importancia de la cultura organizacional en la colaboración
- Autoestima, respeto y dignidad como base para relaciones saludables
- Equilibrio entre la vida laboral, familiar y comunitaria
- Desarrollo de una visión compartida y confianza mutua
- Comunicación efectiva y escucha activa

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DATOS HISTÓRICOS: ¿SABÍAS QUE...?

A lo largo de la historia, las condiciones laborales han evolucionado para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Durante la Revolución Industrial en Europa, a finales del siglo XIX, la mecanización de la producción trajo consigo un aumento en los accidentes de trabajo. En las fábricas y minas, miles de obreros sufrían mutilaciones, enfermedades y, en algunos casos, la muerte debido a la falta de medidas de seguridad. Este escenario generó movimientos de reforma que exigieron mejores condiciones laborales, especialmente para los niños que trabajaban en condiciones inhumanas.

SIGUIENTE

Como resultado, en 1833, Inglaterra aprobó la Ley de Fábricas, que estableció inspecciones para mejorar la seguridad en el trabajo y limitar las horas laborales de los niños. En 1867, se formaron asociaciones dedicadas a la higiene y prevención de riesgos en el trabajo. Esto al promoverse el uso de equipos de seguridad en fábricas. Con el tiempo, otros países europeos, como Alemania y Gran Bretaña, implementaron leyes de seguro social que incluían normas de seguridad industrial, marcando el inicio de una política pública para la prevención de riesgos en el trabajo.

Mientras tanto, en Estados Unidos, las condiciones de trabajo también eran precarias. Massachusetts fue el primer estado en aprobar legislación de seguridad laboral en 1877, estableciendo protecciones contra accidentes con maquinaria, normas contra incendios y la obligación de instalar salidas de emergencia. En 1886, se hizo obligatorio reportar los accidentes laborales, y para 1939, más de 30 estados ya contaban con leyes para regular la seguridad industrial.

En Puerto Rico, la situación no fue diferente. Durante la década de 1930, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado documentó más de 50,000 accidentes ocupacionales al año. En 1937, la cifra aumentó a 54,964, con 28,000 casos de incapacidad temporal, 1,177 de incapacidad permanente y 94 muertes. La industria azucarera fue el sector más afectado, concentrando el 60% de los accidentes laborales.

En respuesta a esta crisis, en 1939 se aprobó la Ley Núm. 112 de Prevención de Accidentes, estableciendo inspecciones en los centros de trabajo, normas de seguridad y programas de adiestramiento o formación, para reducir la incidencia de riesgos laborales.

El gobierno puertorriqueño comenzó a tomar un rol más activo en la seguridad laboral con la creación del Departamento del Trabajo en 1931. Bajo esta entidad, se fundó la División de Higiene Industrial, que promovió normativas y leyes para mejorar la seguridad en el trabajo. En 1939, tras la muerte de tres mujeres en una lavandería de Santurce, se estableció la Junta de Seguridad Industrial para regular las condiciones en las fábricas e industrias. Esta Junta se enfocó en la industria azucarera, implementando medidas como la regulación del uso de herramientas, la prevención de accidentes con maquinaria y la prohibición del trabajo bajo los efectos del alcohol.

A pesar de estos avances, la Ley Núm. 112 de 1939 no se implementó completamente hasta 1943 debido a la falta de fondos. Sin embargo, cuando finalmente entró en vigor, estableció responsabilidades claras para los patronos, exigiéndoles garantizar condiciones laborales seguras y adecuadas para sus empleados.

La normativa también obligó a arquitectos e ingenieros a diseñar espacios de trabajo que cumplieran con los estándares de seguridad.

El impacto de estas regulaciones fue importante. No solo redujeron los accidentes laborales, sino que también mejoraron la eficiencia en la producción y las relaciones entre empleadores y trabajadores. Las empresas comenzaron a implementar medidas de prevención, optimizando sus procesos y logrando a su vez reducir los costos derivados de accidentes laborales. Con el tiempo, la prevención de riesgos se convirtió en una prioridad dentro de las políticas laborales y se reflejaron avances promovidos por la responsabilidad social de los empleadores y del gobierno.

La seguridad en el trabajo es solo una parte de los beneficios que hoy en día protegen a los empleados. A medida que las leyes evolucionaron, se incorporaron otros derechos fundamentales como planes de retiro, seguros médicos, seguros de vida y políticas y programas de bienestar. Estas garantías permiten a los trabajadores disfrutar de estabilidad y protección en su vida laboral y después de su jubilación. Algunas de ellas son por iniciativa del patrono/empleador o producto de la negociación colectiva. Aun falta mejorar la legislación en prevención de riesgos y hacia la promoción de la salud y la calidad de vida en el trabajo.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

ABUSIVO

Se define en el Diccionario de la Lengua Española de la RAE como un adjetivo que se refiere a algo que se introduce o practica por abuso, o que abusa. En el contexto jurídico, el término puede estar relacionado con acciones que implican un uso indebido o excesivo de poder o autoridad.

ANOTACIÓN DE REBELDÍA

Remedio disponible para un demandante cuando la parte demandada no cumple con algún deber procesal, como presentar alegaciones o defenderse. Tiene el efecto de que se den por admitidas las aseveraciones de las alegaciones afirmativas

APELACIÓN

Cuando una de las partes no está de acuerdo total o parcialmente con una sentencia final del tribunal o una resolución de una agencia, puede presenter una apelación. Las apelaciones se presentan a un foro más alto. Es decir, una apelación de una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, se presenta al Tribunal de Apelaciones. Cuando se habla de apelación se habla de un derecho que reconoce la ley a pedir que se revise una decisión.

ARANCELES

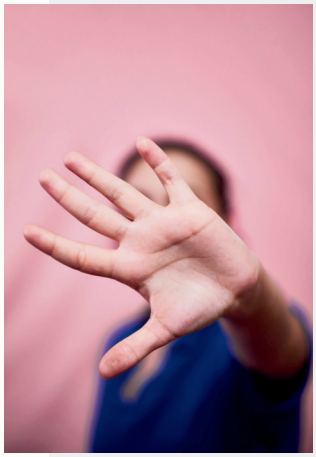
Tarifa oficial determinante de los derechos que se han de pagar en varios servicios, como el de costas judiciales, aduanas, etc., o establecida para remunerar a ciertos profesionales.

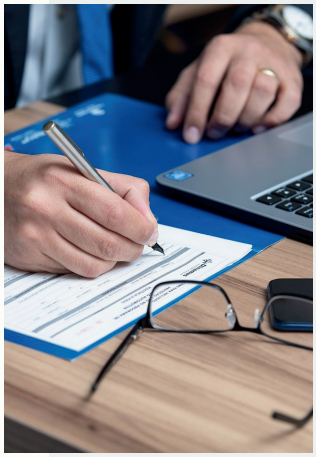
ARBITRARIA

Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

ATAQUES ABUSIVOS

Se refieren a conductas que violan los derechos fundamentales de una persona, específicamente su honra, reputación y vida privada o familiar. Estos ataques pueden incluir difamación, acoso, invasión de la privacidad, y otras formas de agresión verbal o física que atentan contra la dignidad y el bienestar de una persona.

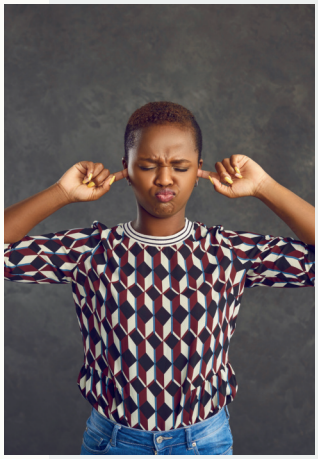




CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

BONAFIDE

Es una locución latina que significa "de buena fe" o "en buen fe". Se utiliza para describir una actitud honesta y auténtica, sin intenciones maliciosas o engañosas.



CAPRICHOSO(A)

Se describe como una conducta arbitraria, irrazonable y/o caprichosa que es parte de un patrón de comportamiento abusivo y repetitivo.

CESANTÍA

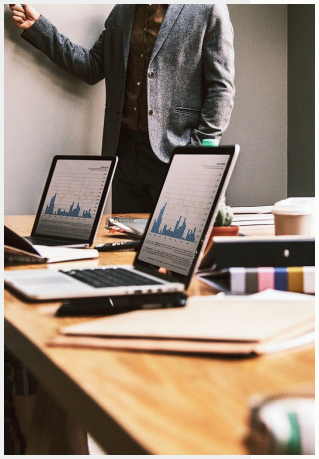
Se refiere a la separación de un empleado de su puesto de trabajo, usualmente por razones económicas o de reorganización empresarial.

DECLARACIÓN DE REBELDÍA

Acuerdo del tribunal que se emite cuando el demandado no comparece o no contesta la demanda dentro del plazo establecido, a pesar de haber sido debidamente citado o emplazado.

DELEGAR

Implica transferir autoridad a otras entidades o personas, siempre dentro de los límites establecidos por la ley y con el propósito de asegurar que las acciones sean justas y no arbitrarias.



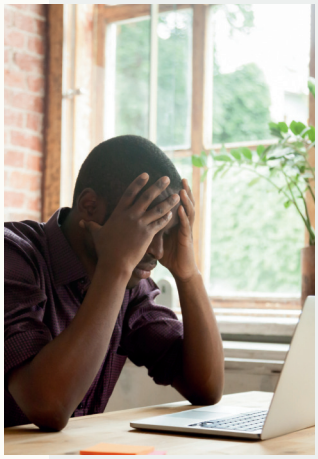
DEMANDA

Es una reclamación judicial que se presenta ante un tribunal para solicitar un remedio o resolución sobre un conflicto o disputa.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

DESESTIMACIÓN

Es la terminación de un pleito o reclamación por orden del tribunal, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de una de las partes.

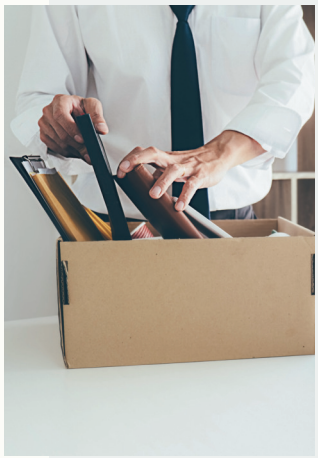


DESPIDO CONSTRUCTIVO

Es una protección legal para empleados que enfrentan condiciones laborales intolerables, asegurando que su renuncia forzada sea tratada como un despido injustificado.

DESCUBRIMIENTO DE PRUEBA

Es un proceso fundamental en el sistema judicial de Puerto Rico que permite a las partes de un caso intercambiar información y documentos relevantes antes del juicio.



DIGNIDAD

Se refiere al valor inherente que tienen las personas por el simple hecho de ser humanas.

DISCAPACIDAD

Se refiere a una condición que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de la vida de una persona.

DISIDENCIA

Se refiere a la opinión divergente expresada por uno o más jueces que no están de acuerdo con la decisión mayoritaria de un tribunal.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

EVIDENCIA DOCUMENTAL

Se refiere a cualquier escrito o soporte material que contenga información relevante para demostrar la veracidad o falsedad de un hecho alegado en un proceso judicial

EXENTOS

Se refiere principalmente a personas, entidades o ingresos que están libres del pago de ciertas contribuciones o impuestos.

EXIME

Se refiere al acto de liberar o dispensar a alguien de una obligación, deber o responsabilidad.

GANANCIA

Se refieren a los ingresos obtenidos por una persona o empresa, ya sea por la venta de activos, la realización de negocios o la inversión.

HONRA

Se refiere al valor inherente y la reputación de una persona.

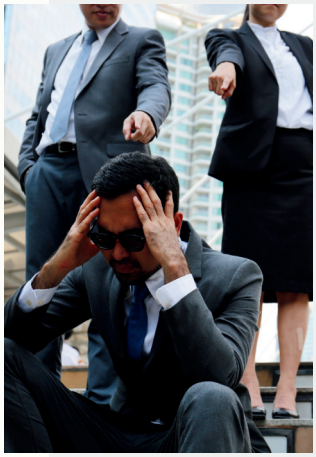
HOSTIL

Se refiere a una conducta o ambiente que es agresivo, desfavorable o adverso. El término hostil se utiliza para describir situaciones donde se crea un entorno intimidante o abusivo, especialmente en el ámbito laboral.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

HUMILLANTE

Se refiere a algo que causa humillación, es decir, que afecta negativamente la dignidad o el orgullo de una persona.

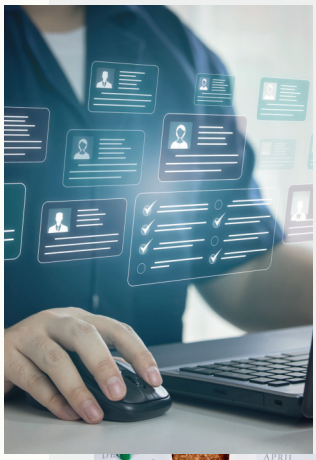


IMPRUDENTE

se refiere a una conducta que no corresponde a la prudencia y la razón esperadas en una situación determinada.

INTEGRIDAD PERSONAL

El derecho de toda persona a que se respete su integridad física, psíquica y moral, lo cual implica la preservación de su salud y bienestar, así como la prohibición de tratos inhumanos, crueles o degradantes



INTIMIDANTE

Se refiere a algo que causa temor o miedo, generalmente debido a su naturaleza amenazante o agresiva.

IRRAZONABLE

El término "irrazonable" se utiliza para describir decisiones, acciones o sanciones que no tienen una justificación razonable o que exceden lo que se considera aceptable según las normas legales o sociales.

JORNADA

Se refiere al período de tiempo durante el cual un empleado está obligado a trabajar.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

JURAMENTADO(A)

Se refiere a una persona que ha prestado juramento, es decir, que ha hecho una declaración solemne de decir la verdad o cumplir con ciertas obligaciones.

JURISPRUDENCIA

Se refiere principalmente a las decisiones emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que establecen precedentes legales.

MEDICARE

Es un programa de seguro médico del gobierno de Estados Unidos que proporciona cobertura de salud a personas de 65 años o más y a algunas personas más jóvenes con discapacidades

NO EXENTOS

Son aquellos que están sujetos a las protecciones laborales establecidas por la Ley de Salario Mínimo y Enfermedad y otras leyes protectoras.

OFENSIVO

Es un adjetivo que describe algo que causa daño o herida al amor propio o la dignidad de alguien, ya sea mediante palabras o hechos

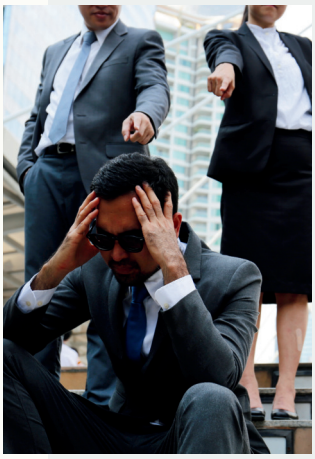
PERIODO PRESCRIPTIVO

Es el lapso de tiempo establecido por ley durante el cual una persona puede ejercer un derecho o presentar una reclamación ante un tribunal.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

PÉRDIDA

En el contexto legal y financiero de Puerto Rico generalmente se refiere a las disminuciones en el valor de los activos o aumentos en los pasivos que resultan en una reducción del patrimonio neto.

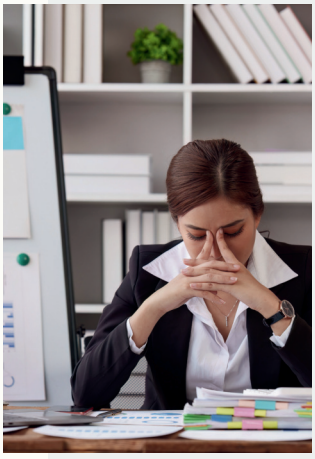


PERSUASIVO

Es aquel que presenta razones sólidas y convincentes para apoyar una posición o reclamación ante un tribunal.

PESO DE LA PRUEBA

Es un concepto fundamental en el derecho procesal que determina quién tiene la responsabilidad de probar los hechos en disputa en un juicio.



PRESENTAR DEFENSAS

Se refiere al acto mediante el cual una persona, contra quien se ejercita una acción legal, utiliza argumentos, pruebas o excepciones para refutar las reclamaciones de la parte contraria y proteger sus derechos en un proceso judicial.

PRESUNCIÓN

Es una ficción jurídica establecida por la ley que considera cierto un hecho o situación sin necesidad de que sea probado, a menos que se demuestre lo contrario.

PRÓRROGA

Es una figura jurídica que se refiere a la extensión o prolongación de un plazo o término establecido para realizar una acción, cumplir con una obligación o ejercer un derecho.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

PRODUCTO

Se refiere a los resultados de una actividad productiva o a los ingresos generados por servicios prestados.

PROTOCOLO

Se refiere a un conjunto de reglas, procedimientos o guías establecidas para abordar situaciones específicas o regular ciertos procesos dentro del sistema legal y gubernamental.

RADICAR

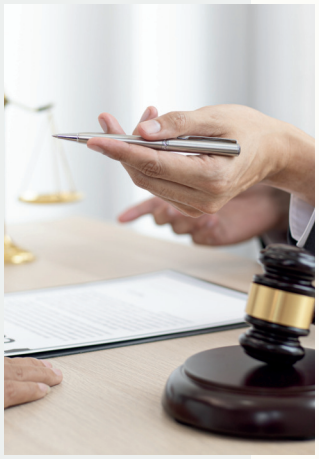
Se refiere al acto de presentar o registrar oficialmente un documento legal ante un tribunal o entidad gubernamental.

RADICADO

Se refiere a un documento o expediente que ha sido oficialmente presentado y registrado ante una autoridad competente o un tribunal.

RATIFICACIÓN

Es un acto jurídico mediante el cual una persona confirma o valida un acto previamente realizado en su nombre por otra persona, aunque esta última no tuviera autorización para hacerlo en ese momento.



RECURRIR O RECURRIÓ

Se refiere al acto de entablar un recurso contra una resolución judicial con la que no se está conforme.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

REPETITIVO

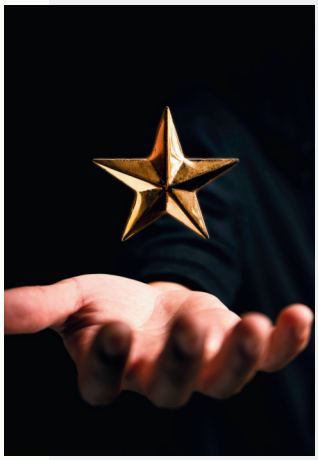
Es un concepto legal que permite a una persona reclamar y obtener lo que ha pagado indebidamente en lugar de otro.

RESERVA DE EMPLEO

Es un derecho legal que obliga al empleador a mantener el puesto de trabajo de un empleado que se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente o enfermedad ocupacional.

REPUTACIÓN

Se refiere a la opinión o consideración que se tiene sobre una persona, empresa o entidad, basada en su conducta, acciones y desempeño en un ámbito específico.



RIESGOS

Son situaciones o condiciones en el entorno de trabajo que tienen el potencial de causar daño a los trabajadores, ya sea en forma de accidentes, enfermedades profesionales o afectaciones a la salud física, mental o emocional.

SENTENCIA

En el ámbito legal de Puerto Rico, una sentencia es la decisión final emitida por un juez o tribunal que resuelve un caso judicial, determinando los derechos y obligaciones de las partes involucradas.

SEGURO SOCIAL

Es un programa federal en los Estados Unidos y Puerto Rico que proporciona beneficios económicos a personas jubiladas, discapacitadas, familiares sobrevivientes y aquellos con bajos ingresos.

CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

SERVICIOS

Son actividades económicas intangibles destinadas a satisfacer necesidades específicas de los consumidores o de otros actores económicos.

SIN JUSTA CAUSA

Se refiere a la terminación de una relación laboral por parte del empleador sin una razón válida o legalmente justificada.

SIN PERJUICIO

En el mundo legal formal, un caso en la corte que se desestima con perjuicio significa que se desestima de manera permanente. Un caso desestimado con prejuicio ha terminado de manera definitiva y no puede volver a la corte.

SOLICITUDES DE RECONSIDERACIÓN

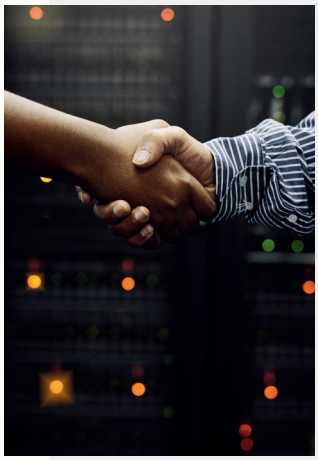
Son recursos o peticiones presentados ante una autoridad o tribunal para que reconsidere una decisión previa, con el objetivo de que esta sea modificada, revocada o aclarada.

SUBSISTIR

Es un verbo intransitivo que se refiere a la acción de permanecer, conservarse o mantenerse en el tiempo, ya sea en relación a cosas, costumbres o la vida misma.

SUPRA

Se emplea para referirse a algo que se ha mencionado anteriormente en un documento, evitando su repetición.



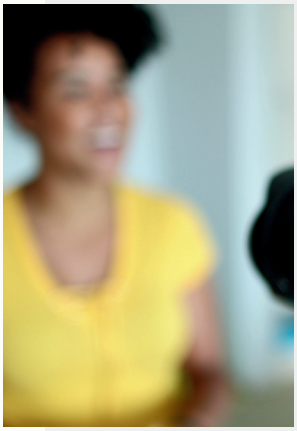
CONCEPTOS BÁSICOS | GLOSARIO

TESTIMONIO

Es una declaración o relato realizado por una persona que ha presenciado o tiene conocimiento directo de un hecho, y que se utiliza como prueba en un proceso judicial o en otros contextos donde se requiere verificar la verdad de los eventos.

VIDA PRIVADA O FAMILIAR

Se refiere al ámbito reservado de la existencia de una persona y su familia, donde se desarrollan actividades, relaciones y situaciones que no están destinadas al conocimiento público.



Definiciones Complementarias

Glosario ayudalegalpr.org

Poder Judicial de Puerto Rico

REFERENCIA ADICIONAL

Glosario

Conozca sobre sus derechos, las leyes y los procesos legales en un lenguaje sencillo y libre de costos

ayudalegalpr.org

RECURSOS DE APOYO

RECURSOS DE APOYO PARA MAESTROS Y CONSEJEROS

DIMENSIONES TAXONÓMICAS VINCULADAS AL DISEÑO EDUCATIVO

En este video introductorio, el Dr. Edwin H. Morales-Cortés expone la relevancia de las dimensiones taxonómicas del aprendizaje en el diseño educativo, ya sea en contextos académicos, de formación continua o en el lugar de trabajo. Retomando la taxonomía de Bloom y sus actualizaciones, el autor invita a repensar cómo las distintas dimensiones (cognitiva, afectiva, psicomotora, perceptiva e interpersonal) pueden y deben considerarse al planificar actividades de enseñanza-aprendizaje orientadas a resultados significativos y transformadores.

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

DIMENSIÓN DEL DOMINIO COGNITIVO PARA EL DISEÑO EDUCATIVO

Este video profundiza en la dimensión cognitiva de la taxonomía de Bloom, subrayando su aplicación directa en el diseño instruccional. El Dr. Edwin H. Morales-Cortés guía a los educadores en la selección adecuada de verbos conductuales y la formulación de objetivos instruccionales efectivos, alineando niveles de complejidad cognitiva con la progresión del aprendizaje y los resultados esperados.

“Los verbos se traducen en acción. Si no se precisan las acciones esperadas, será difícil evaluar la validez del aprendizaje y la efectividad de nuestras intervenciones educativas.” — Dr. Edwin H. Morales-Cortés

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

CRITERIOS PARA LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Dr. Edwin H. Morales-Cortés presenta los cuatro niveles del modelo de Kirkpatrick, una herramienta fundamental para evaluar la efectividad de las actividades de capacitación. Este modelo permite valorar desde la reacción inicial del participante hasta los resultados organizacionales concretos, pasando por el aprendizaje y la transferencia al puesto de trabajo.

“No podemos pasar factura al trabajador si no se le enseñó lo correcto o si no se le brindaron las oportunidades de aplicar lo aprendido. Debemos diseñar bien, dar seguimiento y evaluar con métricas claras.” — Dr. Edwin H. Morales-Cortés

EJERCICIO

MAESTROS Y CONSEJEROS

TEXTO COMPLEMENTARIO PARA MAESTROS Y CONSEJEROS

LEGISLACIÓN LABORAL Y DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES

Redactor: Profesor Alejandro Torres Rivera, abogado

Nota al lector.

Este texto permite que se puedan observar integraciones de texto de legislación laboral e incluye citas a fuentes del derecho y enlaces. Está dirigido a un lector con una preparación académica mínima de un grado universitario de bachillerato. Se incluye como un texto complementario para maestros y consejeros que interesen ampliar sus perspectivas, tomando como base el módulo dirigido a estudiantes de décimo grado. La intención no es incluir la totalidad de las temáticas del módulo, pero sí aquellas que pueden resultar más complejas o especializadas.

MAESTROS Y CONSEJEROS

TEXTO

REFERENCIAS

Álamo Salgado, C. J. (1975). Formulación de política pública, el caso de la mujer puertorriqueña (Tesis de maestría). Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Acevedo Betancourt, Y. (1987). El arbitraje y su importancia en las relaciones obrero-patronales (Tesis de maestría). Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Ayala, C. J., & Bernabe, R. (2007). Puerto Rico en el siglo XX: Historias de un pueblo en lucha. Ediciones Callejón.

Azize, Y. (1979). Luchas de la mujer en Puerto Rico 1898-1919. Litografía Metropolitana.

Blanca, S. (1978). Los trabajadores puertorriqueños y el Partido Socialista: 1932-1940. Editorial Universitaria.

Bothwell González, R. B. (1979). Puerto Rico: Cien años de lucha política, Tomo I. Editorial Universitaria.

Brau, S. (1956). Las clases jornaleras de Puerto Rico, disquisiciones sociológicas y otros ensayos. Ediciones del Instituto de Cultura Puertorriqueña.

Brau, S. (1973). Historia de Puerto Rico 1842-1912. Editorial Edil.

Bravo, J. S. (1944). Leyes y organismos para la protección de la mujer en la industria. Negociado de Publicaciones y Educación Obrera.

Carreras, J. (1970). Santiago Iglesias Pantín, su vida, su obra, su pensamiento. Editorial Club de la Prensa.

REFERENCIAS

Centro de Investigaciones Sociales, Universidad de Puerto Rico & Centro Coordinador de Estudios, Recursos y Servicios a la Mujer (CERES).

Colón, A., Mergal, M., & Torres, N. (1986). Participación de la mujer en la historia de Puerto Rico: Las primeras décadas del siglo veinte. Rutgers, The State University of New Jersey, Campus at New Brunswick.

Costa Mandry, O. (1971). Apuntes para la Historia de la Medicina en Puerto Rico, Breve Reseña Histórica de las Ciencias de la Salud. Departamento de Salud.

Cortés Zavala, M. T. (2009). Los Bandos de Policía y Buen Gobierno en Puerto Rico. El ordenamiento urbano y la protección de la salud y la higiene en el siglo XIX. Revista del Centro de Investigaciones Históricas, 5, 107.

Cruz Monclova, L. (1970). Historia de Puerto Rico (siglo XIX) Tomo II. Editorial Universitaria.

Departamento del Trabajo. (1913). Informe especial del Negociado del Trabajo dirigido a la Asamblea de Puerto Rico (1912-1916). Bureau of Supplies, Printing and Transportation.

De Jesús Matos, Á. (1945). Los accidentes del trabajo. Editorial Baldrich.

Duany, J. (2012). La racialización de la etnicidad en el Caribe hispanoparlante: Haitianos en República Dominicana y dominicanos en Puerto Rico. Revista Jurídica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, 46, 739–770.

Estudio sobre los Programas de Prevención de Accidentes del Trabajo en el Gobierno de Puerto Rico. (1981). Puerto Rico.

REFERENCIAS

Fernández Quiñones, D. (2000). El arbitraje obrero patronal (Versión 2000). FORUM.

García Rodríguez, Gervasio L. “Las primeras actividades de los honrados hijos del trabajo: 1873-1898”. Revista del Centro de Investigaciones Históricas Op.cit. 5, San Juan (1990), 180-247.

Geigel Polanco, V. (1936). Apuntes acerca de la legislación social de Puerto Rico. Negociado de Materiales, Imprenta y Transporte.

Gómez Acevedo, L. (s.f.). Organización y reglamentación del trabajo en el Puerto Rico del siglo XIX. Instituto de Cultura Puertorriqueña.

Hernández Díaz, A. (2006). Labor-management relations in Puerto Rico during the twentieth century. University Press of Florida.

Hobsbawm, E. (1964). Labouring Men: Studies in the History of Labour. Weidenfeld & Nicolson.

Iglesias de Pagán, I. (1973). El obrerismo en Puerto Rico, época de Santiago Iglesias (1896-1905). Ediciones Juan Ponce de León.

Informe Especial de la Comisión de Indemnizaciones a Obreros a la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. (1917). Informe especial que abarca las operaciones de julio 1, 1916 a enero 31, 1917 bajo la Ley de Indemnizaciones a Obreros. Negociado de Materiales, Imprenta y Transporte.

Machuca, J. (1965). Negociado de Conciliación y Arbitraje: Síntesis histórica. Oficina de Relaciones Industriales, del Trabajo y Públicas.

Mandry, O. C. (1971). Apuntes para la Historia de la Medicina en Puerto Rico, Breve Reseña Histórica de las Ciencias de la Salud. San Juan: Departamento de Salud.

REFERENCIAS

Matos Vidal, E. A. (2021). Francisco Colón Gordiany: En la construcción del nuevo sindicalismo puertorriqueño (1928-1954). Editorial Tiempo Nuevo.

Matos Vidal, E. A. (2024). Análisis histórico de la participación y logros del movimiento obrero puertorriqueño en la formulación de la política pública sobre salud y seguridad en el empleo. Editorial Tiempo Nuevo.

Módulo educativo adaptado para estudiantes de 10mo grado del Departamento de Educación de Puerto Rico. (2025). Foros, derechos y procesos laborales [Gráfico de elaboración propia]. En Legislación laboral y derechos constitucionales de los trabajadores (p. 10).

Montero Aroca, J. (2000). La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil española y la oralidad [Presentación en conferencia]. XVII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal, San José, Costa Rica.

Morales, E. (2009). La agresión y violencia en el empleo. Revista de Ciencias Sociales, 21, 124-158.

Morales, E. (2010-2011). Estudio para el diseño de la Escala Morales-Cortes de Acoso Psicológico (EMCAP). Instituto de Relaciones del Trabajo. UPR RP.

Morales, E. (2010-2011). Percepción de un Clima Laboral Potencialmente Agresivo y Violento en el Empleo. Instituto de Relaciones del Trabajo. UPR RP.

Moscoso, F. (2019). La Federación Libre, las turbas y los mártires obreros, 1899-1902. En Rojo: Claridad, 2 al 8 de mayo, 18-19.

REFERENCIAS

Moscoso, F. (2023). Economía y política, clases sociales y lucha obrera en Puerto Rico, 1898-1900. Taller de Investigación Histórica.

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Normas Internacionales del Trabajo (10ª ed. rev.).

Pérez, M. A. (1946, 15 de junio). La contratación colectiva: Base del progreso industrial. Noticias del Trabajo, (94).

Pérez Rivera, H. J. (2024). Breve tratado de derecho laboral de Puerto Rico: Relaciones obrero-patronales. Ediciones Situm.

Pérez Velasco, Erik J. "La condición obrera en Puerto Rico (1898-1920)", *Plural, Revista de la administración de colegios regionales* volumen III, núm. 1, (enero-dic. 1982), 157-170.

Picó, F. (2021). Cafetal adentro, una historia de los trabajadores agrícolas del siglo XIX. El Sol Revista de la Asociación de Maestros de Puerto Rico, 2, 16.

Ramos Yordán, L. E. (n.d.). Problemas de higiene industrial y enfermedades ocupacionales existentes en Puerto Rico. Departamento del Trabajo.

Roche Velázquez, M. (1991). Compensación por incapacidad o muerte en trabajo ¿Quién paga los platos rotos? Revista del Trabajo: Departamento del Trabajo, XV (48), marzo.

Roche Velázquez, M. (2007). La negociación colectiva: Un mecanismo idóneo para la prevención contra riesgos en el taller de trabajo. Revista del Trabajo

Rodríguez Vera, A. (1930). El triunfo de la apostasía: comentando el libro de Santiago Iglesias Pantín. La Democracia.

REFERENCIAS

Rosignoli Umaña, A. P. (2017). La dignidad del inmigrante violentada por su exclusión del sufragio y discriminación por su origen o condición social. Revista Jurídica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, 51, 411–412.

Sanabria, C. (2005). Samuel Gompers and the American Federation of Labor in Puerto Rico. Journal of the Center for Puerto Rican Studies, 17(1), 140-161.

Santiago Rivera, C. (2023). Tratado de derecho al trabajo: Derecho al trabajo en Puerto Rico. Puerto Rico: Publicaciones Puertorriqueñas.

Silén, J. A. (1980). Historia de la nación puertorriqueña. Editorial Edil.
Thompson, E. P. (1963). The Making of the English Working Class. Victor Gollancz Ltd.

Vélez Martínez, S. I. (2012). Desde Quisqueya hacia Borinqueña: Experiences and visibility of immigrant Dominican women in Puerto Rico: Violence, lucha and hope in their own voices. ILSA Journal of International & Comparative Law, 18, 683–697.

Zanuck. (s.f.). Mixed race woman giving testimony in front of camera vlogging [Fotografía]. Disponible en Canva Pro.