

# Resumen de Legislación Laboral



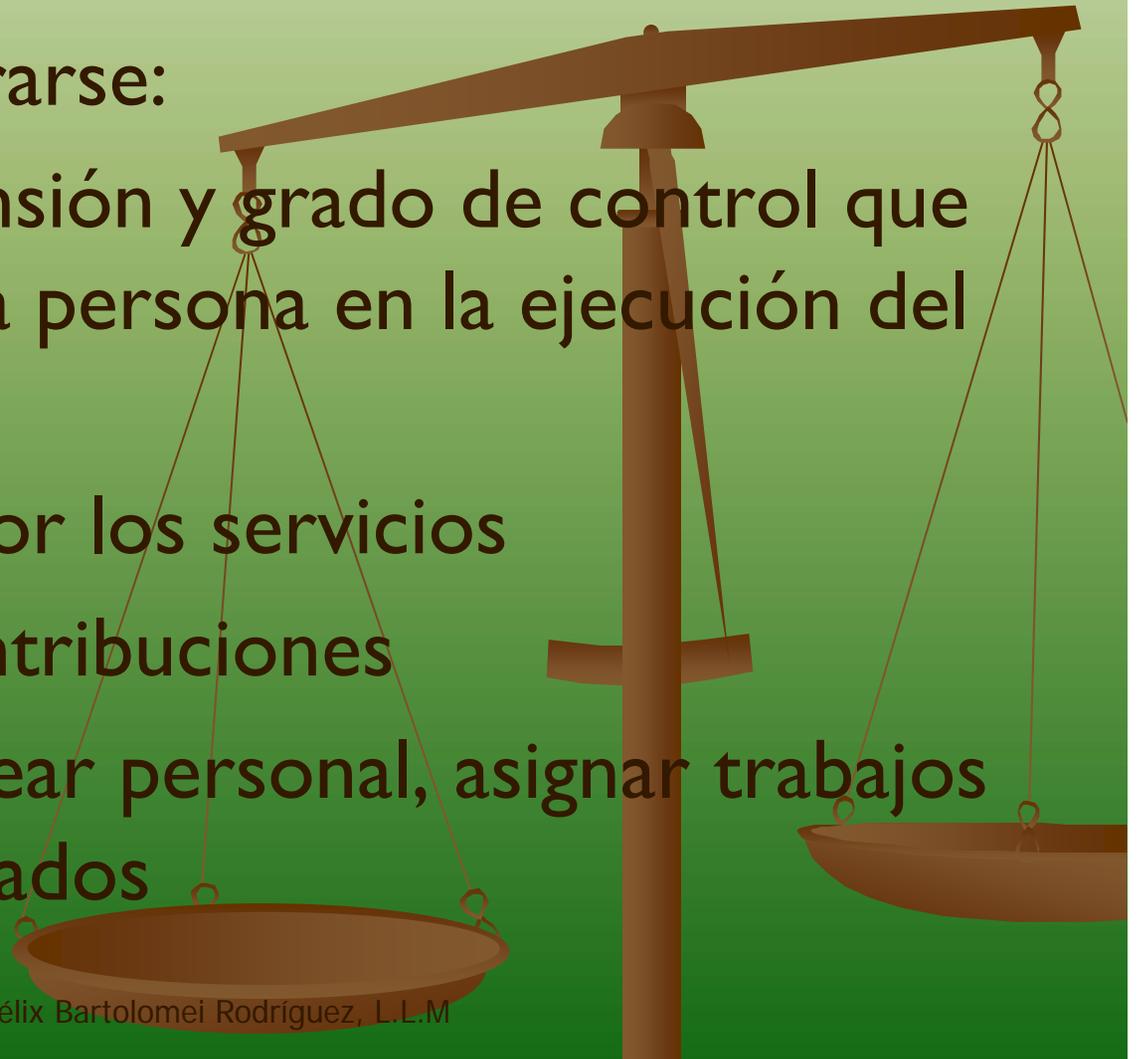
Lcdo. Félix Bartolomeí Rodríguez L.L.M.

Instituto Legal Laboral y de Mediación csp

# Controversia Empleado – Patrono Vs. Contratista Independiente

Factores a considerarse:

- Naturaleza, extensión y grado de control que se ejerce sobre la persona en la ejecución del trabajo
- Forma de pago por los servicios
- Retención de contribuciones
- Facultad de emplear personal, asignar trabajos y despedir empleados



# Controversia Empleado – Patrono Vs. Contratista Independiente

- Oportunidad de obtener ganancias y riesgos de pérdidas
- Inversión en equipo o grado de dependencia en el equipo suministrado por el principal
- La permanencia de la relación de trabajo
- Si las operaciones del contratista se pueden considerar como un negocio separado o independiente por si mismo
- Grado de iniciativa o juicio independiente ejercitado por el contratista al hacer su trabajo

# Controversia Empleado – Patrono Vs. Contratista Independiente

*No se tienen que dar todos los factores, aunque el factor principal es el grado de control y supervisión*

# Derechos de los trabajadores

## Constitución

- Reconoce el derecho de todo trabajador a:
- escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella
- recibir igual paga por igual trabajo
- salario mínimo razonable
- protección contra riesgos para su salud o integridad personal
- jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.

# No ser discriminado

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas”.

# Inicio de la relación obrero patronal

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, L.L.M

# Período Probatorio

- Etapa inicial que tiene por objeto permitir **al patrono** apreciar y evaluar las aptitudes y destrezas del trabajador para realizar las actividades propias de la posición que éste ocupa
- permite **al trabajador** demostrar que puede competir para la posición, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

# Contrato Período Probatorio

- Hacerse por escrito;
- Especificar la fecha en que comienza y termina dicho período; NUNCA mayor de 90 días
- Contener la fecha de su otorgamiento;
- Estar firmado por el empleado y el patrono antes de que el empleado comience a trabajar
- De no cumplir estos requisitos el mismo será ilegal y nulo.

# Contrato de Empleo Temporero

- Debe ser por escrito
- Debe hacerse a más tardar durante la primera jornada de trabajo
- De estar contratado a través de compañía de empleos temporeros debe ser durante los primeros 10 días del contrato
- Debe tener el propósito y así hacerse constar de:
  - Sustituir a un empleado
  - Llevar a cabo tareas extraordinarias

# La Ley Define Como:

- **Compañía de servicios temporeros de empleo**
  - Es toda persona u organización que se dedique a contratar empleados para que por su intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente.
- **Compañía cliente**
  - Es toda persona u organización que solicite o contrate empleados temporeros por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo.

# BONO DE NAVIDAD

---



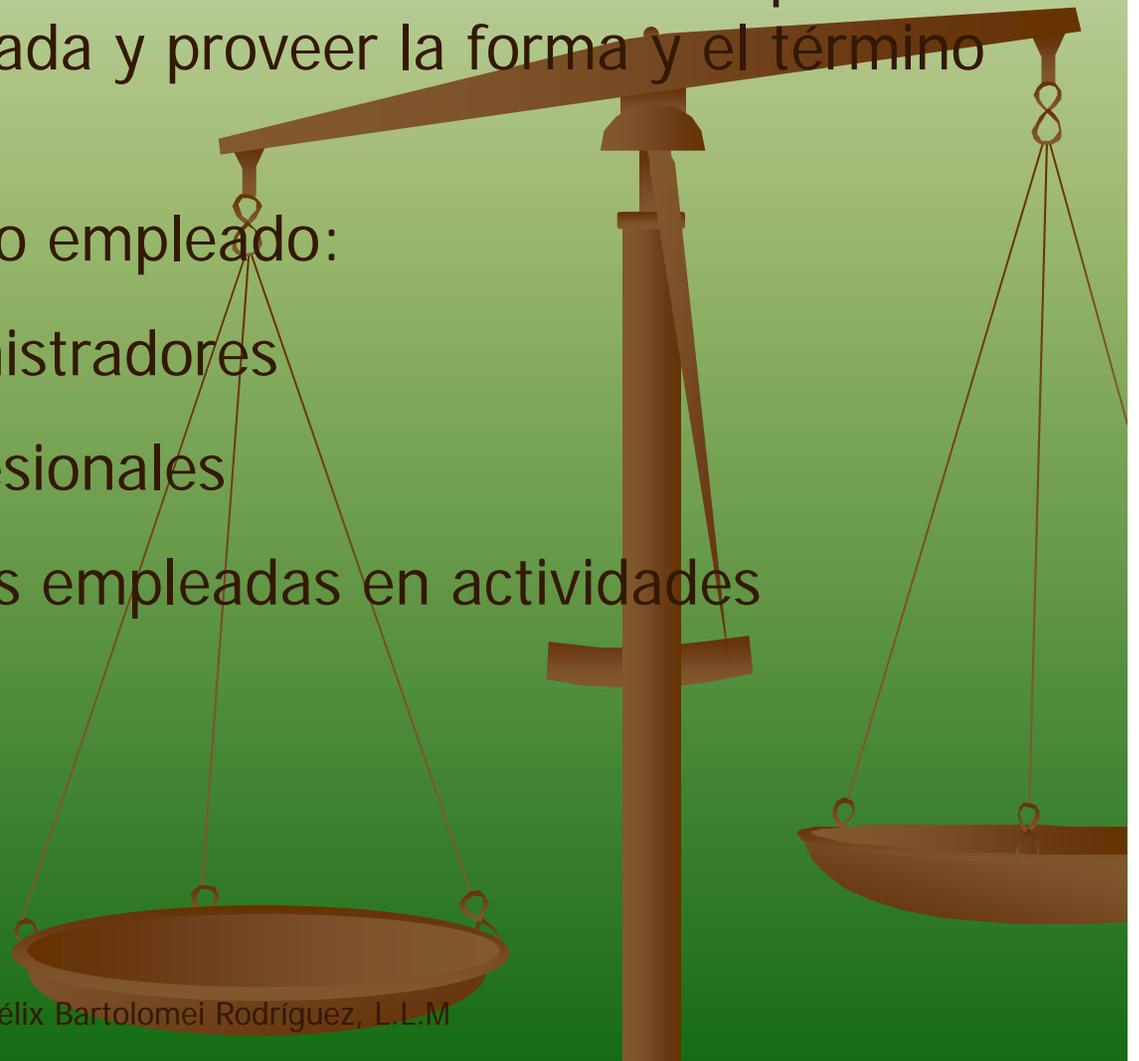
Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, L.L.M

# Ley del Bono de Navidad

Establece el pago de un Bono a ciertos empleados de la empresa privada y proveer la forma y el término de pago.

- Tiene derecho todo empleado:
- Incluyendo administradores
- Ejecutivos y Profesionales

Excepto las personas empleadas en actividades agrícolas



# Cómputo Bono de Navidad

---

- El período de acumulación es del 1 de octubre al 30 de septiembre del año subsiguiente.
- El empleado deberá haber trabajado (700) horas

# Cuando se paga el Bono de Navidad

---

- El término para pagarlo es de 1 al 15 de diciembre excepto por mutuo acuerdo
- Del patrono no pagarlo en la fecha establecida o acordada vendrá en la obligación de pagar la mitad adicional en los primeros seis (6) meses y luego de los seis (6) meses e doble de bono.

## Exención del Bono

---

- Del patrono haber tenido pérdidas y/o la cantidad a pagar excede del 15% de las ganancias netas:
- deberá someter un estado financiero compilado
- antes del 30 de noviembre
- para ser evaluado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

# Jornada de Trabajo: BENEFICIOS y DERECHOS:

➤ Ocho (8) horas consecutivas constituyen la jornada legal y (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

➤ Pago por Horas Extras trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias y (40) a la semana.

# Periodo de Tomar Alimentos

---

- Una hora para tomar alimentos, despues de la tercera y antes de la sexta hora de trabajo consecutiva,
- mediante acuerdo escrito entre el patrono y el empleado se podrá reducir el mismo a 30 minutos y hasta 20 minutos puede ser suficiente bajo ocasiones especiales, pero sólo en el caso de Guardias de Seguridad, "Croupiers", enfermeras y enfermeros.

# Horario Flexible

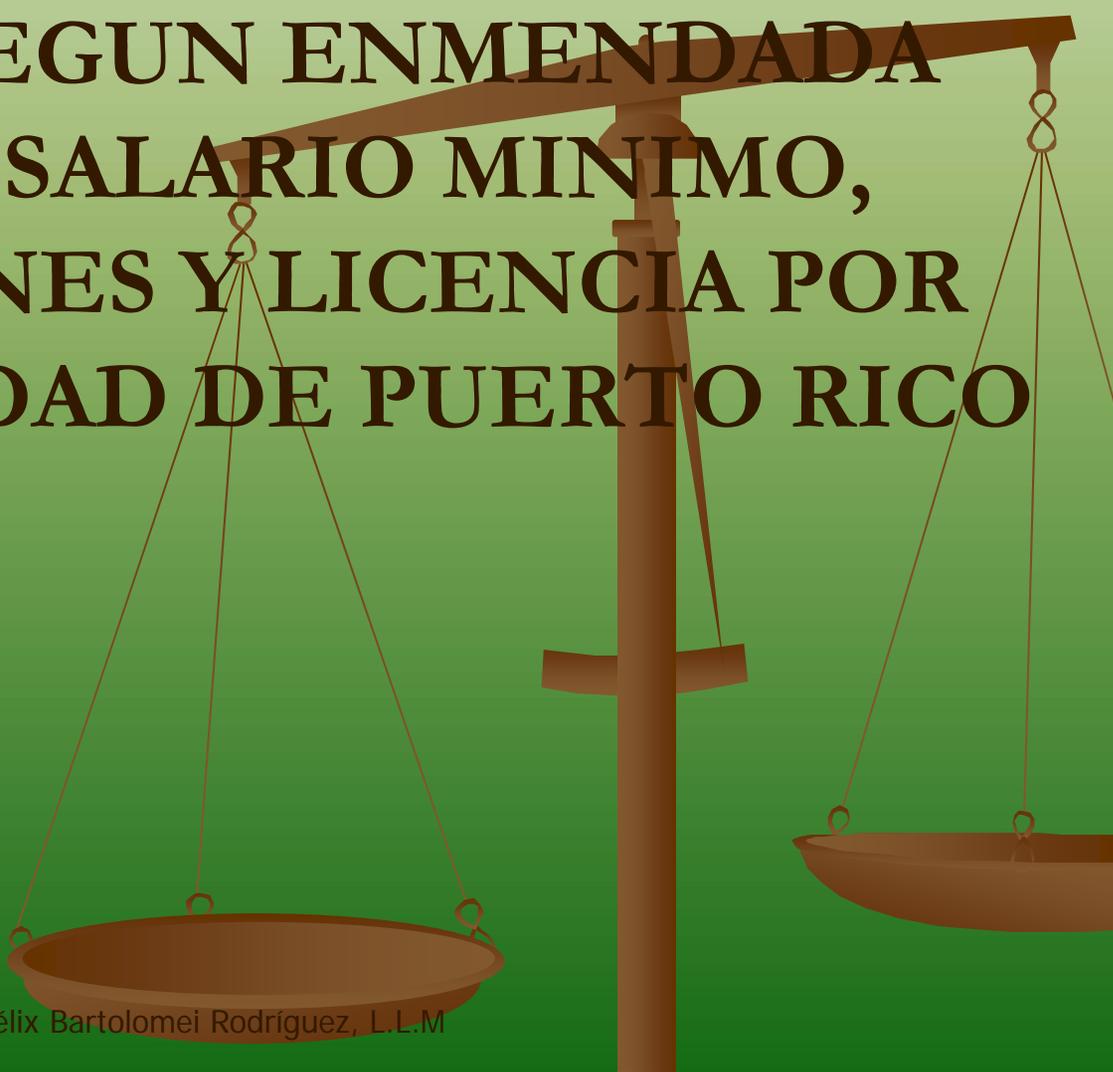
---

- Se podrá establecer únicamente por acuerdo entre el patrono y el empleado,
- Se recomienda que el mismo se haga por escrito.
- Proveerá un período de descanso no menor de (12) horas consecutivas entre los horarios diarios de trabajo.

## Séptimo Día de Descanso

---

- Todo patrono que permita que un empleado trabaje más de 6 días consecutivos vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas **doble**.



**LEY NUM. 180 DEL 27 DE JULIO  
DE 1998 SEGUN ENMENDADA  
LEY DE SALARIO MINIMO,  
VACACIONES Y LICENCIA POR  
ENFERMEDAD DE PUERTO RICO**

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, L.L.M

# LA LEY FEDERAL APLICA A:

---

- Toda empresa que opere negocios en Puerto Rico cubierta o no por la Ley federal "Fair Labor Standard Act"
- Empresas con volumen de ventas de no menos de \$500,000 anuales.
- Se consideran cubiertos por la Ley, sin importar el volumen de ventas de la empresa aquellos empleados que estén envueltos en el comercio interestatal o en la producción de artículos para el comercio interestatal

# Acumulacion de Vacaciones y Enfermedad

---

➤ los trabajadores acumularán Vacaciones a razón de  $1 \frac{1}{4}$  días por mes que haya trabajado 115 horas

➤ Licencia por Enfermedad a razón de un (1) día por mes por mes que haya trabajado 115 horas

➤ 15 VACACIONES

➤ 12 DE ENFERMEDAD

# Decretos Mandatorios

---

Decretos Mandatorios con tasa de acumulación menor a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho Decreto Mandatorio en cuanto a tales extremos.

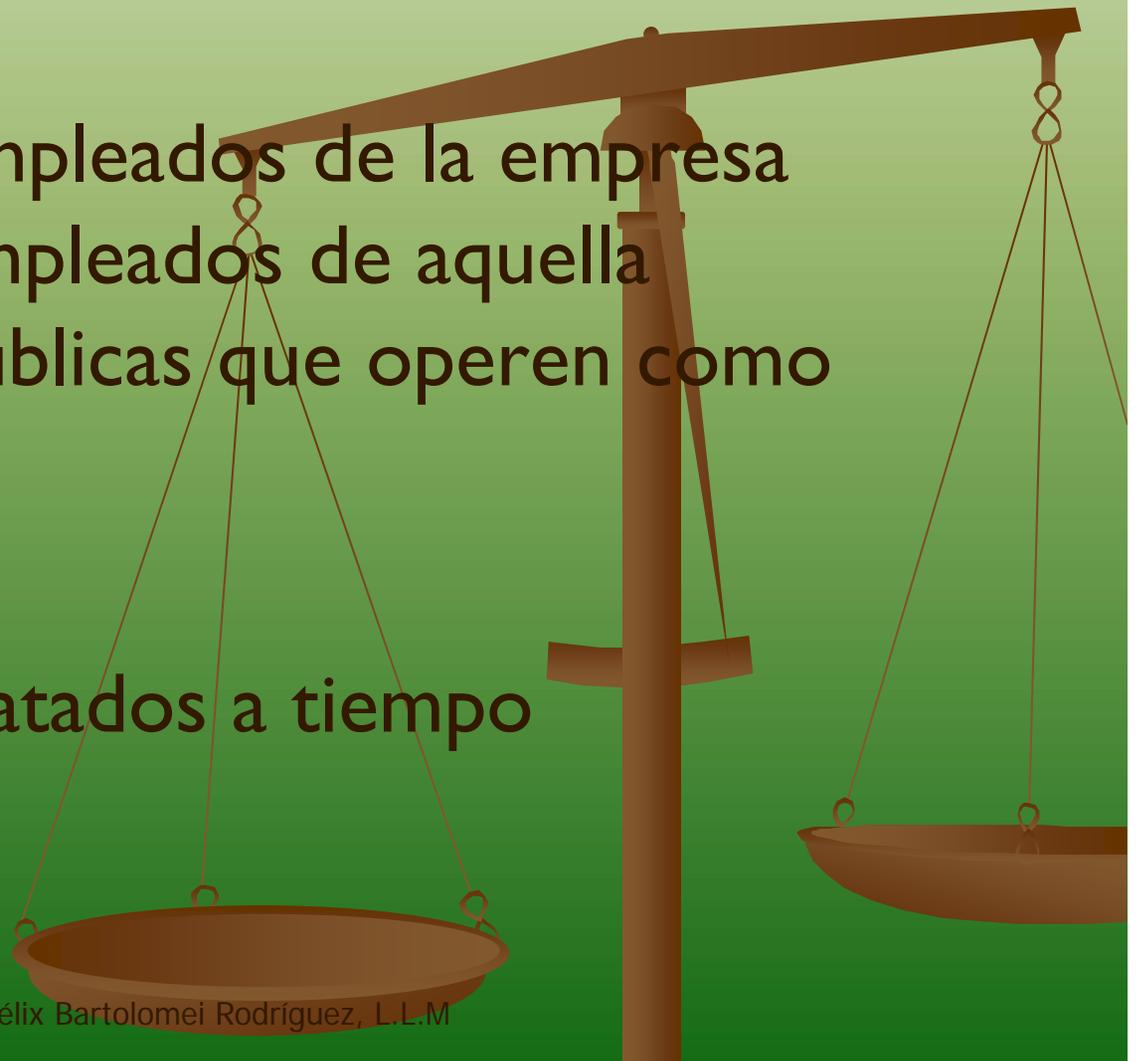
Ejemplos:

Construcción

Costura

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

- La Ley aplica a empleados de la empresa privada y a los empleados de aquellas corporaciones públicas que operen como empresa privada.
- Empleados contratados a tiempo indeterminado



# Mesada

- La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976.
- Se concede a los empleados despedidos sin justa causa una indemnización económica de modo que pueden subsistir en lo que consiguen un nuevo empleo.
- Esta compensación comúnmente se conoce como “la mesada”.

# Despido

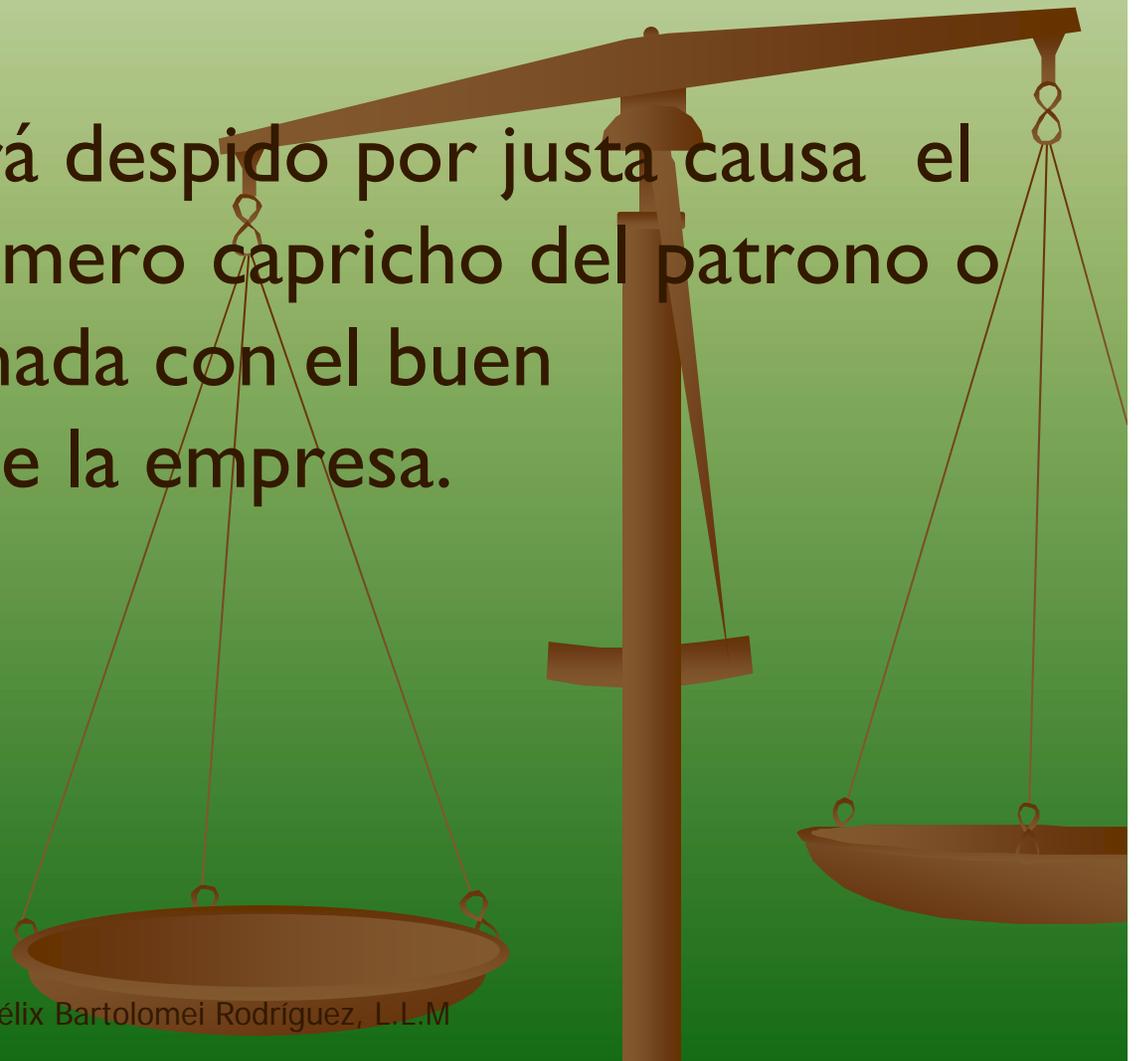
Acto del Patrono de Privar o Separar  
a un Trabajador de su Empleo **con o**  
**sin** Justa Causa

# Justa Causa Para El Despido De Empleados

- Despido por Conducta Incorrecta o Incompetencia del empleado.
- Despido por faltas menores o comunes
- Despido por falta mayor o grave
- Despido por incompetencia

# Política Pública Despido Injustificado

- No se considerará despido por justa causa el que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen funcionamiento de la empresa.



# Despido por violaciones reiteradas a las normas

- La violación debe ser reiterada
- Las normas deben ser razonables
- Deben de estar redactadas claramente

# Cont. Violación a las normas

- Suministrar copia al empleado
- Debe tomarse acción en un tiempo razonable
- Debe haber proporción entre la falta y la medida disciplinaria



# Falta mayor o grave

- Es aquella de tal naturaleza que resulta lesiva a la paz y al buen funcionamiento de la empresa y que resultaría en negligencia esperar su reiteración para el; despido del trabajador.
- Estas faltas pueden conllevar al despido de una sola violación.

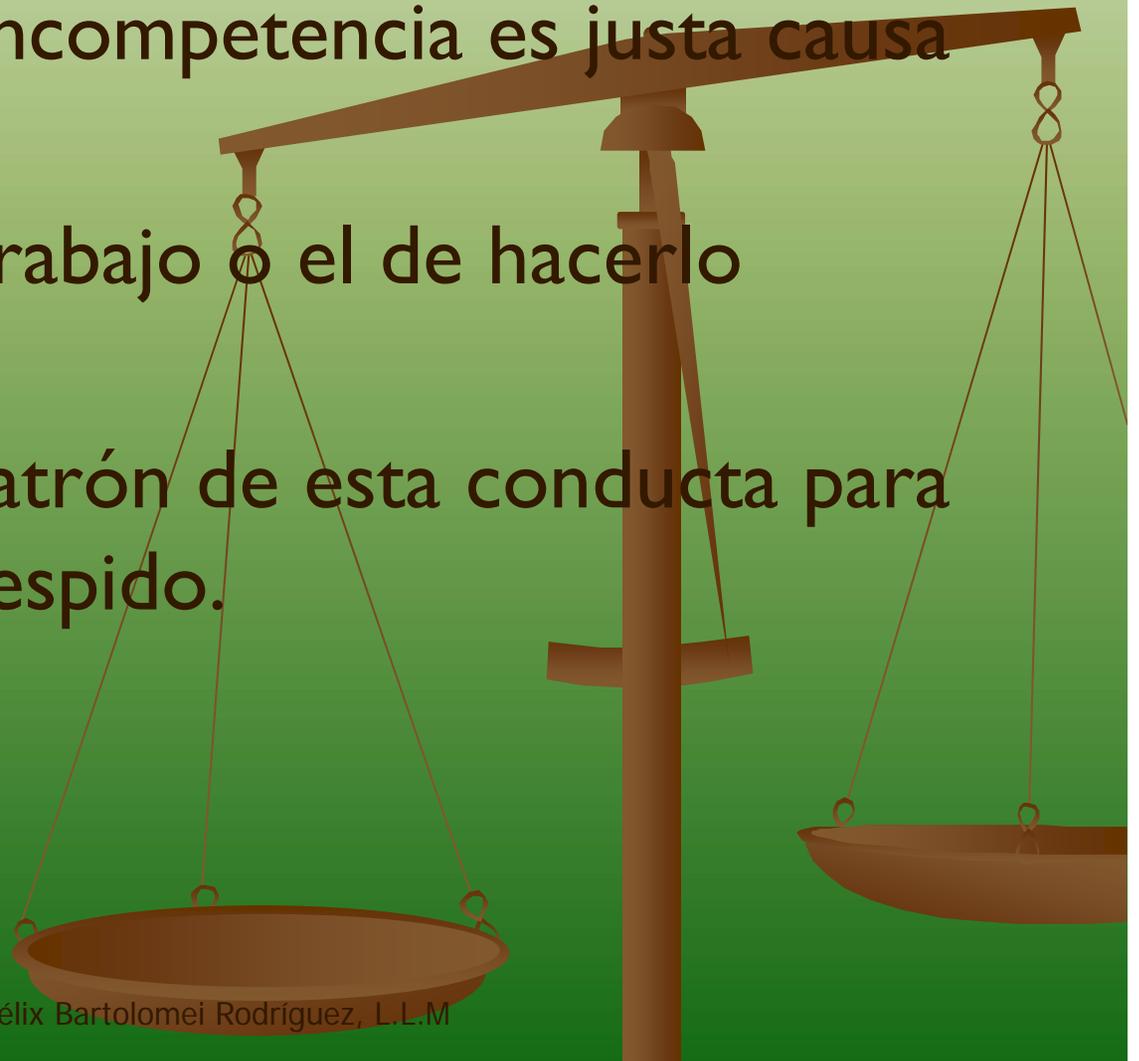
# Ejemplos:

- Hostigamiento sexual
- Agresión a compañeros
- Hurtos y apropiación ilegal
- Delitos graves que afecten la moral
- Destrucción de propiedad



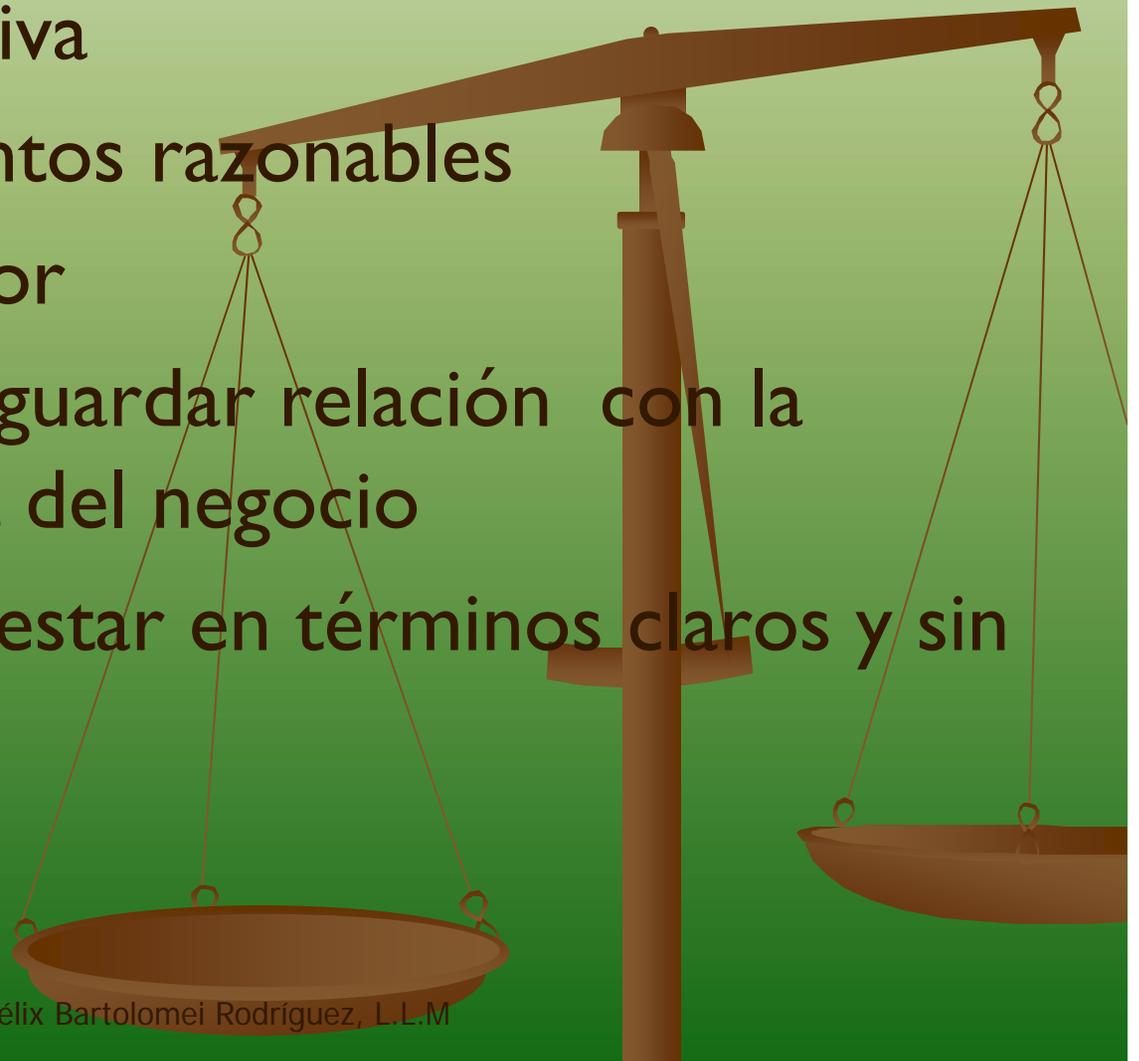
# Trabajo negligente en violación a las normas de calidad

- La negligencia o incompetencia es justa causa para el despido
- El no realizar el trabajo o el de hacerlo tardíamente
- Debe haber un patrón de esta conducta para que proceda el despido.



# Violación reiterada a las reglas del patrono

- Conducta repetitiva
- Reglas y reglamentos razonables
- Copia al trabajador
- Las reglas deben guardar relación con la ordenada marcha del negocio
- Las reglas deben estar en términos claros y sin ambigüedades



# Cont. Violación reiterada

- La falta de un manual podría convertir un despido en uno caprichoso y arbitrario.
- El manual se ha dicho es parte del contrato de trabajo; sus reiteradas violaciones pueden dar base a un despido justificado.

# Razones atribuidas al patrono

Son justa causa de despido las que se hacen por las siguientes razones:

- Cierre total o temporero de las operaciones
- Cambios tecnológicos o reorganización
- Reducción en el volumen de ventas o ganancias anticipadas

# Cierre Total y Temporero

- La empresa cierra temporeraamente todas sus operaciones . No es necesario dar orden de retención a empleados por antigüedad.
- Si cuando se contratan nuevamente en un plazo de 6 meses

# Cierre Parcial

- Es necesario por ley retener a los empleados de mayor antigüedad dentro de las clasificaciones ocupacionales.
- Se utiliza la antigüedad de la empresa dentro de esa clasificación.
- No está permitido el “bumping”

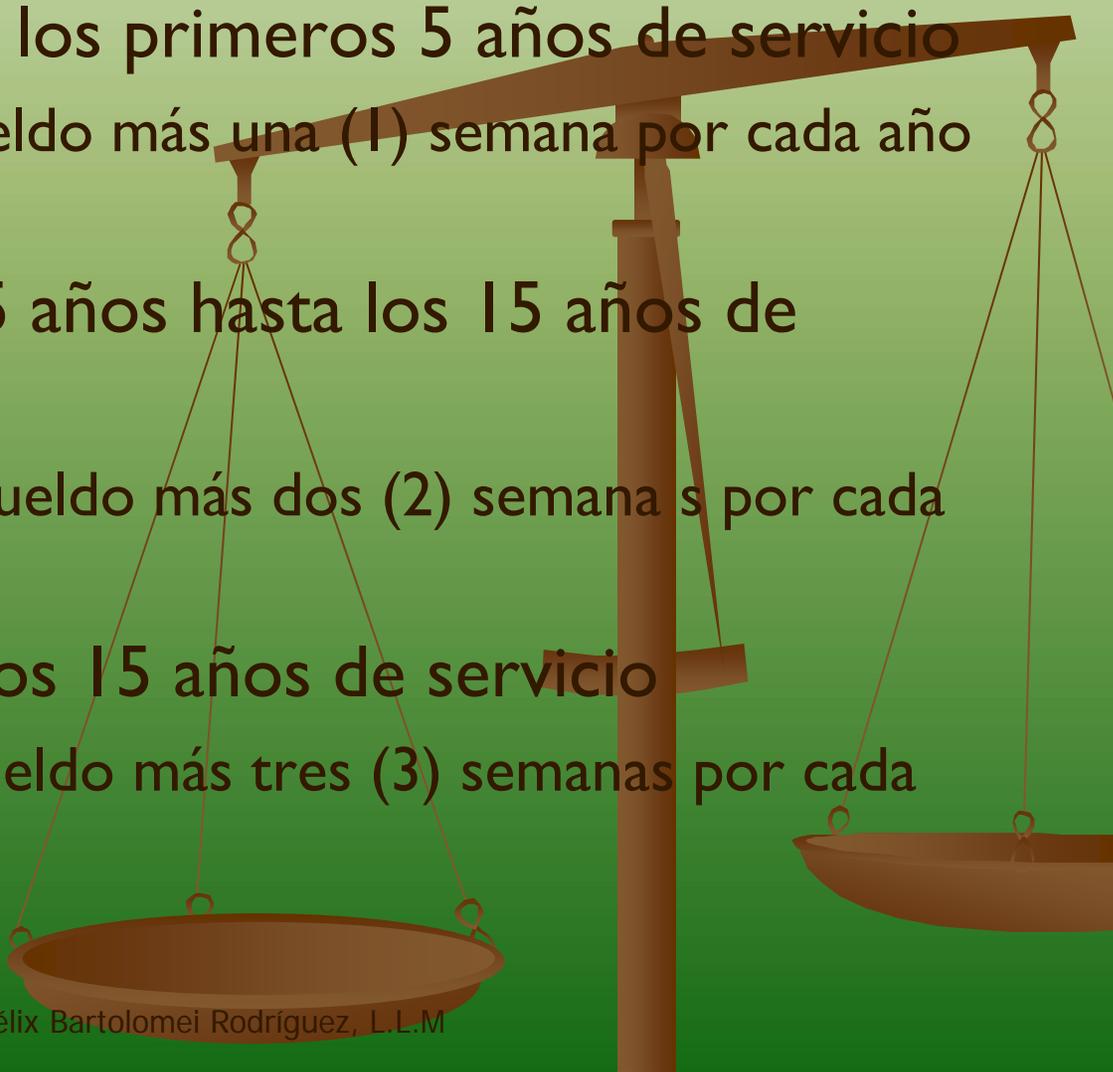
# Cambios tecnológicos

- Se puede despedir con justa causa si surgen cambios en la forma de operar la empresa y el trabajador no puede adaptarse al nuevo método de producción.
- El patrono está obligado a adiestrar al trabajador si el adiestramiento es sencillo y no es oneroso.

# Reducción de las ganancias y volumen de negocio

- Cualquier baja en producción, o en ventas o en ganancias no justifica el despido.
- La reducción debe ser significativa y severa que pueda amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio.

# Indemnización por Despido



- Si ocurre dentro de los primeros 5 años de servicio
  - Un (2) meses de sueldo más una (1) semana por cada año de servicio
- Si ocurre luego de 5 años hasta los 15 años de servicio
  - Tres (3) meses de sueldo más dos (2) semanas por cada año de servicio
- Si ocurre luego de los 15 años de servicio
  - Seis (6) meses de sueldo más tres (3) semanas por cada año de servicio

# Indemnización por Despido

- Si ocurre dentro de los primeros 5 años de servicio
  - Dos (2) meses de sueldo más una (1) semana por cada año de servicio
- Si ocurre luego de 5 años hasta los 15 años de servicio
  - Tres (3) meses de sueldo más dos (2) semana por cada año de servicio
- Si ocurre luego de los 15 años de servicio
  - Seis (6) meses de sueldo más tres (3) semana por cada año de servicio

# Renunciabilidad

Es irrenunciable el derecho de todo empleado que haya sido despedido de su cargo sin justa causa, a recibir la indemnización provista por ley. Todo contrato que contravenga esta disposición es nulo