

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17ma. Asamblea
Legislativa

7ma. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2949

9 DE MAYO DE 2016

Presentado por el representante *Natal Albelo*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público

LEY

Para crear la “Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico”; establecer la política pública de trabajo digno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; crear la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo, disponer para sus facultades y composición; derogar la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Remedio nacido de la crisis

El 25 de junio de 1938 se aprueba en Estados Unidos de América una de las leyes más controversiales de una época conocida como la Gran Depresión. Se trata de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, y resultó ser una pieza esencial para el éxito del Nuevo Trato propuesto por el presidente Franklin D. Roosevelt como medida para atajar la miseria general provocada por la caída del modelo económico estadounidense.

Previo a la aprobación de esta ley, la crisis económica en que estaba sumido ese país llevó a la miseria a muchas familias pobres y trabajadoras, empeoraron las condiciones de trabajo para los pocos que lo encontraban, aumentaron los empleos precarios y el empleo de niños y niñas menores de edad. Tras la controvertible firma de la ley, se prohibió la labor infantil y la explotación del jornalero. Se dispusieron unas condiciones mínimamente razonables en aras de proteger la seguridad del empleado en el lugar de trabajo, tales como fijar un máximo de 44 horas laborables por semana, y se creó la primera disposición federal para un salario mínimo: veinticinco centavos (25¢) por hora.

Los dueños y capitanes de industrias estadounidenses alzaron sus voces de protesta en contra de esta propuesta, al igual que los integrantes conservadores del Congreso, lo que desató más de un año de debate legislativo fogoso sobre la medida antes de llegar al escritorio del Presidente para su firma. El día antes de prestar su firma al proyecto, el señor Roosevelt se dirigió a la ciudadanía:

No permitan que algún ejecutivo aullando augurios de calamidades, con ingresos de \$1,000 al día, y que ha estado enviando a sus empleados a las filas de ayudas gubernamentales con el fin de preservar las reservas no distribuidas de su compañía, les diga [...] que un sueldo de \$11 a la semana tendrá un efecto desastroso en toda industria estadounidense. Afortunadamente, para el comercio en general, y por ende para la Nación, ese tipo de ejecutivo es una rareza con quien la mayoría de los ejecutivos empresariales discrepan.¹

Los años transcurridos desde entonces, y el estudio histórico-académico de la gestión y planificación económica realizada por la administración del presidente Franklin D. Roosevelt, nos permiten establecer unas observaciones y correlaciones entre importantes eventos previos y posteriores a la Gran Depresión estadounidense.

El tratado de Versalles de 1919 puso fin a la Primera Guerra Mundial, mostró un claro debilitamiento del dominio europeo en la economía mundial, y marcó el comienzo de una gran expansión económica para los Estados Unidos. El desarrollo de la economía estadounidense durante la década que le siguió, sin embargo, no se organizó de una manera que asegurara su estabilidad. Observa el catedrático en historia, Prof. Mario R. Cancel Sepúlveda, que la capacidad, la riqueza y el poderío de la industria manufacturera estadounidense crecía a pasos agigantados, pero esta expansión no vino acompañada de un crecimiento proporcional “en la capacidad de consumo del estadounidense medio”.² “Los manufactureros se empeñaban en mantener los precios de los bienes de consumo artificialmente altos con el fin de garantizar que sus márgenes de ganancia permanecieran inalterados. Pero los salarios reales de los trabajadores-consumidores no estaban ascendiendo con la misma celeridad”, afirma el Prof. Cancel Sepúlveda.³

Ciertamente, el producto final de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 nunca llevó a un crecimiento proporcional al crecimiento de la productividad en la industria manufacturera de los Estados Unidos. Sin embargo, proveyó un importante

¹ Roosevelt, Franklin Delano. “Fireside Chat”, 24 de junio de 1938. Publicado por The American Presidency Project de la University of California Santa Barbara en <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/?pid=15662>. Accedido el 1 de abril de 2016. Traducción nuestra.

² Cancel Sepúlveda, Mario R.. “La Gran Depresión de 1929 y Puerto Rico”. Publicado el 5 de abril de 2009 en <http://historiapr.wordpress.com/2009/04/05/gran-depresion-1929-puerto-rico/>. Accedido el 7 de octubre de 2014.

³ *Id.*

aumento en la capacidad de consumo de la fuerza trabajadora, cimiento de consumo para industrias nativas estadounidenses, y amortiguó el impacto que sufrieron los trabajadores durante la Gran Depresión.

Los fuertes lazos de dependencia de Puerto Rico con Estados Unidos no nos eximió de una experiencia, aún más honda, de miseria y crisis general durante la Gran Depresión. Según estadísticas oficiales recopiladas por el profesor Cancel Sepúlveda, el desempleo en Puerto Rico alcanzó un sesenta y cinco por ciento (65%) tras los despidos masivos que siguieron la caída del mercado de valores en 1929, y la pérdida masiva de empleo agrícola tras los huracanes San Felipe en 1928 y San Ciprián en 1932. La década de 1930 vio múltiples huelgas de trabajadores agrícolas y transportistas, además de huelgas de consumidores y desempleados en Puerto Rico.⁴

Enfrentada la propuesta con múltiples retos de inconstitucionalidad, el alcance original de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 era muy limitado. Como regla general, aplicaría a industrias involucradas en el comercio interestatal. Según estimados del historiador oficial del Departamento del Trabajo federal en 1978, Jonathan Grossman, la ley original sólo aplicaba a una población combinada que representaban una quinta parte de la fuerza laboral estadounidense. Las limitaciones constitucionales de la ley de 1938 no obligaba su aplicación en Puerto Rico al momento de su aprobación.

Ante este escenario, en 1941, uno de los integrantes del equipo económico del presidente Roosevelt, quien también sirvió como uno de los ideólogos del Nuevo Trato, fue nombrado para fungir como Gobernador de Puerto Rico: el economista y académico Rexford G. Tugwell. Sus políticas económicas coincidieron, a groso modo, con la plataforma electoral de la recién electa mayoría parlamentaria, por lo que, junto a sus previas colaboraciones con miembros del liderato legislativo puertorriqueño, le permitieron descargar una agenda rápida de leyes que estructurarían su modelo económico para levantar a los puertorriqueños de la pobreza general. Así, firma el 5 de abril de 1941, la Ley Núm. 8, creando una Junta de Salario Mínimo en Puerto Rico.

La mencionada legislación sería la primera declaración de una política pública en Puerto Rico que favoreciera un trato digno para los puertorriqueños trabajadores y las puertorriqueñas trabajadoras, en aras de eliminar los “conflictos entre obreros y patronos que entorpecen el progresivo desarrollo de la economía puertorriqueña”.⁵ Además de disponer una robusta política pública laboral, enfocada en la protección y el bienestar del empleado en su lugar de trabajo, sin menoscabo de los intereses patronales, la ley disponía un salario mínimo y un horario máximo para el trabajo en Puerto Rico. Sin embargo, reconociendo las diferencias en capacidad y condiciones entre industrias en el país para ese momento, la Junta de Salario Mínimo estaría

⁴ *Id.*

⁵ Sección 1(a)(4), Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

facultada para decretar salarios mínimos y horarios máximos individuales para cada ocupación, negocio o industria.

Carta de derechos

El 30 de abril de 1948, simultáneamente con la aprobación de la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), la IX Conferencia Internacional Americana aprobó la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Este documento constituyó la primera proclama internacional de los principios de los derechos humanos. En su Artículo XIV y su Artículo XV se reconocen explícitamente los principios rectores que guiaron la política pública promovida en Estados Unidos con la Ley de Normas Razonables de Trabajo, que ya cumpliría diez (10) años de implementada y dos aumentos en el salario mínimo federal, y promovida en Puerto Rico con la aprobación de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) adoptó la Resolución 217 A (III), conocida desde entonces como la Declaración Universal de Derechos Humanos. Este documento, cuyo contenido fue promovido en gran parte por la delegación del Gobierno de los Estados Unidos de América, representada por la señora Eleanor Roosevelt, incorporó en su Artículo 23 y su Artículo 24 el reconocimiento internacional de una política pública similar a la que promoviera la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 en Estados Unidos y la Ley Núm. 8, *supra*, en Puerto Rico.

El 13 de marzo de 1950, el entonces Comisionado Residente de Puerto Rico, doctor Antonio Fernós Isern, presentó en la Cámara de Representantes del Congreso de los Estados Unidos el proyecto de ley H.R. 7674, que permitiría la creación de un gobierno constitucional en Puerto Rico. El susodicho proyecto se convertiría el 3 de julio de 1950 en la Ley 81-600, conocida desde entonces como la Ley Pública 600. El Artículo 2 de la Ley Pública 600 obligaría, en la elaboración de la constitución, incluir una carta de derechos que se debían reconocer por el gobierno a ser constituido.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico fue el resultado de este proceso. La Carta de Derechos, redactada por una de las comisiones permanentes de la Convención Constituyente de 1951, a cargo del señor Jaime Benítez Rexach, incorporó muchos de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU. La aprobación y ratificación de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en 1952 eleva a rango constitucional una parte significativa de la política pública establecida mediante legislación en la Ley Núm. 8, *supra*, y en la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un

salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.⁶

Campo ocupado

Otra importante pieza en el reformismo jurídico-económico que introdujo el Nuevo Trato de Franklin D. Roosevelt durante la Gran Depresión fue la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales en 1935, lo que marcó el comienzo de la época de mayor vindicación de derechos laborales en los Estados Unidos de América. Ésta tenía como principal objetivo salvaguardar y defender los derechos de negociación colectiva y condiciones de empleo de los trabajadores. Esta pieza legislativa – aún de gran vigencia – permitió que se dieran las condiciones legales para que los trabajadores organizados se procuraran y garantizaran un trabajo digno, justo y con suficiente capacidad económica para proveerse el sustento adecuado.

En el actual ordenamiento jurídico puertorriqueño, la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales, por ser una ley del gobierno federal estadounidense, goza de supremacía jurídica sobre las leyes de esta Asamblea Legislativa. El Tribunal Supremo de los EE.UU. desarrolló la doctrina de campo ocupado⁷, por la cual se desplaza cualquier ley de los territorios o de los estados de EE.UU. cuando coincida en su aplicación con leyes federales análogas.

Aún cuando varias disposiciones de esta ley confieren derechos adicionales a nuestra clase trabajadora, entendemos que nada de lo dispuesto en esta "Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico" interrumpe, afecta, inmiscuye, altera o, de otra forma, impide la aplicación e interpretación jurídica que le han dado las instituciones federales estadounidenses a los derechos de negociación colectiva y organización sindical de los trabajadores, procedimientos para la resolución de disputas laborales, seguridad y discrimen en el empleo, entre otras.⁸

Contexto económico puertorriqueño

La economía de Puerto Rico continúa en una depresión económica que ya supera la década de duración. Durante los pasados ocho (8) años se han aplicado todo tipo de

⁶ Artículo II, Sección 17. Const. E.L.A. de P.R.

⁷ Véase *San Diego Unions v. Garmon*, 359 US 236 (1959); *Intern. Ass'n of Machinist v. Boeing Co.*, 833 F.2d 165 (1987); *Machinist Preemption Under the NLRA: A Powerful Tool to Protect an Employer's Freedom to Bargain*, 58 Louisiana Law Review (CITA) 4, 1998.

⁸ 29, U.S.C., § 1, et. seq.

políticas de austeridad, desde despidos en el sector público hasta congelación de plazas de trabajo desocupadas. Los efectos de la puesta en vigor de las políticas de austeridad han tenido como consecuencia directa la destrucción del empleo privado y público, la migración y el empobrecimiento de los puertorriqueños.

Según los hallazgos del Centro de Información Censal (CIC) de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, trece (13) por ciento de los 56,000 profesionales que han emigrado a Estados Unidos en la última década estaban desempleados entre 2005 a 2009, y diecisiete (17) por ciento entre 2010 y 2014.⁹ Aunque uno de los principales factores para la emigración masiva que hemos experimentado es el desempleo, la escasez de trabajo y la falta de oportunidades profesionales, existe otro sector que está saliendo del País por razón de salarios más competitivos a los que poseen actualmente en Puerto Rico.

De acuerdo con los datos que ofrece el Negociado de Estadísticas Laborales (BLS por sus siglas en inglés), la mitad de los puertorriqueños asalariados reciben menos de \$9.51 la hora, mientras que sus pares en los estados de la Florida y Nueva York¹⁰ (estados con mayor cantidad de puertorriqueños). Otros territorios estadounidenses, como Islas Vírgenes y Guam, también tienen medianas salariales más altas que las de Puerto Rico a pesar que sus economías son más pequeñas que la nuestra.

| Mediana Salarial Total | | | | | |
|-------------------------------|---------|----------|----------|----------|----------|
| | 10 | 25 | Mediana | 75 | 90 |
| Puerto Rico | \$ 7.86 | \$ 8.47 | \$ 9.61 | \$ 15.27 | \$ 23.19 |
| Nueva York | \$ 9.33 | \$ 12.20 | \$ 20.00 | \$ 33.76 | \$ 53.48 |
| Florida | \$ 8.82 | \$ 10.46 | \$ 15.29 | \$ 24.26 | \$ 37.36 |
| Islas Vírgenes | \$ 8.27 | \$ 9.55 | \$ 13.34 | \$ 20.22 | \$ 29.30 |
| Guam | \$ 8.61 | \$ 9.15 | \$ 12.63 | \$ 19.40 | \$ 29.54 |

Fuente: Bureau of Labor Statistics, mayo 2015

La influencia del salario en los patrones puertorriqueños de emigración son relacionados por el economista Carlos E. Santiago a principios de la década de los '90s.

Santiago (1991, 1993) analiza el efecto de políticas de salario mínimo en los años de 1970 a 1987 sobre la migración laboral en Puerto Rico. Explica que para la segunda mitad de la década del setenta ocurren cambios en las políticas salariales con el propósito de establecer el salario mínimo federal en la Isla. Estos estudios concluyen que aumentos en el salario mínimo en la Isla, disminuyen el flujo emigratorio, esto a pesar de que en este período en

⁹ "Impresionante fuga de cerebros". Periódico El Vocero, 9 de mayo de 2016.

¹⁰ Las cifras más recientes no toman en cuenta el reciente aumento del mínimo salarial para el estado de Nueva York, ubicado en un promedio de \$15 por hora.

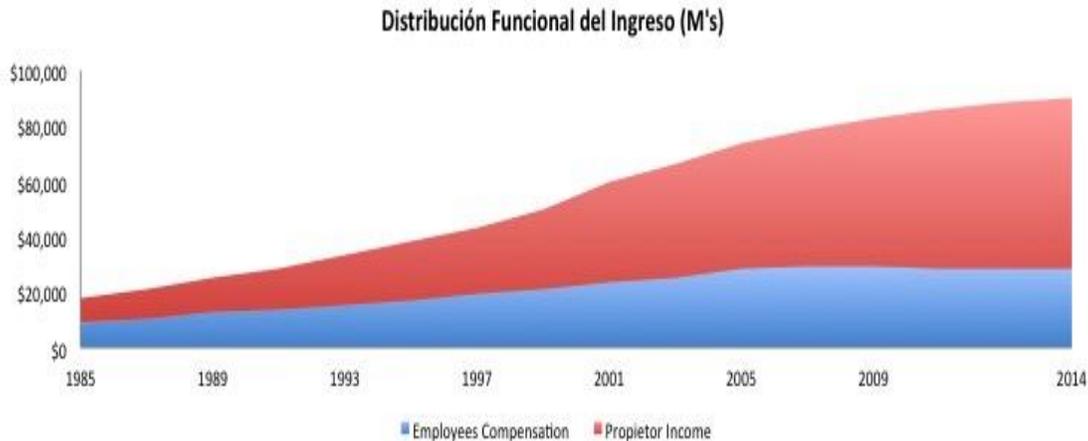
promedio, la migración neta presentó números negativos. Las variaciones no explicadas, el autor las justifica con beneficios económicos y psicológicos que no pueden hallarse en el mercado laboral.¹¹

Los bajos salarios son promotores de la economía informal o de la supervivencia a través del estado asistencialista norteamericanos. Las ayudas federales (vivienda, alimentos, salud, entre otros) tienden a ser similares a lo que obtiene un trabajador que gana el salario mínimo federal. Este fenómeno promueve un costo de oportunidad entre trabajar y recibir los subsidios federales, teniendo como resultado el que muchos prefieran acogerse a las ayudas en lugar de entrar en el mercado laboral. Otra válvula de escape, como la economía informal resulta en que una persona prudente y razonable pudiera devengar un salario haciendo cualquier tipo de trabajo, sin tener que rendir cuentas a Hacienda ni tener que renunciar a la asistencia federal.

El gobierno de Puerto Rico tiene la responsabilidad de analizar e incorporar a su política pública el concepto de salarios justos y dignos que permitan al País retener a través del pago de buenos sueldos, la mano de obra y el talento intelectual que será determinante en la recuperación económica. De acuerdo a los informes presentados en la Cámara de Representantes (R. de la C. 314, 17ma. Asamblea Legislativa), no existe evidencia empírica que demuestre que el aumento en el salario mínimo provoque cierre de empresas o destrucción del empleo. Por el contrario, somos del pensamiento que establece que mientras más altos sean los salarios de los trabajadores (políticas económicas por el lado de la demanda), la demanda por bienes, servicios y crédito aumentará, provocando que se reactive la economía.

Finalmente, además de la relación que existe entre aumentos en los salarios y la reactivación de la economía a través del estímulo a la demanda agregada, debemos entender que los aumentos en el salario mínimo son medidas de reducción de la desigualdad. La teoría económica establece que los salarios deben aumentar de acuerdo con la productividad y el crecimiento económico, para que sea convergente con el aumento en las ganancias de capital. En Puerto Rico, de acuerdo con los datos que ofrece el Informe Económico al Gobernador de la Junta de Planificación, se observa un aumento en el pago a dueños de capital a la vez que hay un estancamiento en el pago al factor trabajo.

¹¹ Santiago, C., (1991). Wages Policies, employment, and Puerto Rican migration. Hispanics and Labor Force: Issues and Policies. New York: Plenum. *citado en* <http://economia.uprrp.edu/ensayo%20119.pdf>



El aumento acelerado del pago a los dueños de capital por encima del ritmo del crecimiento de la economía es uno de los principios medulares para que exista y se pronuncie la desigualdad.¹² Esto ha venido acompañado de un aumento de 203% en "las reservas [léase, *ganancias*] no distribuidas" de las compañías y los patronos de Puerto Rico,¹³ un comportamiento similar al que advertía Roosevelt hace ocho décadas. El paso inicial para disminuir la desigualdad y lograr un estilo de vida digno para los puertorriqueños es la redistribución mediante un aumento en el salario mínimo.

Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico

La mayor legislación laboral que conoció EE.UU.A. se dio en el contexto de una gran crisis económica. Puerto Rico, enfrentado con una década del peor estancamiento económico y demográfico de su historia reciente, debe aprender de las lecciones que la historia nos ofrece. Las políticas de sacrificio y sufrimiento social en un país nunca han representado una solución de beneficio colectivo. Nuestra responsabilidad es con un Pueblo puertorriqueño que ya no encuentra cómo sobrevivir con sueldos y salarios de pobreza.

La "Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico" contiene seis capítulos, comenzando con las disposiciones generales. En éstas se establece la política pública que guiará las condiciones de empleo en Puerto Rico, incluyendo todo lo relacionado a la remuneración adecuada mínima correspondiente a los estándares de vida necesarios para vivir sobre los niveles de pobreza en Puerto Rico; la remuneración adecuada para toda jornada laboral que exceda de 8 horas; y los derechos de los trabajadores a un empleo digno que garantice el pleno desarrollo del ser humano según sus capacidades. Además, se reafirma el derecho de todo trabajador en Puerto Rico a gozar de las protecciones que le confiere la Constitución del Estado Libre Asociado de

¹² Piketty, T., *Capital in the Twenty-First Century*, 2014.

¹³ Junta de Planificación, Tabla 14 del Apéndice Estadístico del Informe Económico al Gobernador, 2014.

Puerto Rico a la contratación y negociación colectiva con sus patronos, al derecho a huelga y al disfrute de su tiempo libre y gozar de licencia de enfermedad, vacaciones, maternidad y paternidad.

El Capítulo 2 de la Ley establece la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo; dispone el procedimiento para el establecimiento de la Junta, incluyendo el método de selección de los miembros que componen la Junta; y enumera los requisitos elementales necesarios para las determinaciones que emitiría la Junta. Prescribe, a su vez, los deberes y las facultades de la Junta de conformidad con la declaración de política pública consignada en el capítulo anterior y dota al organismo de personalidad jurídica propia y poderes investigativos para llevar a cabo los estudios y determinaciones del salario mínimo que prevalecerán en Puerto Rico según la industria y sector demográfico pertinente a la ocupación. Como corolario del poder de investigación, la Junta está capacitada para velar por el fiel cumplimiento por parte de los patronos e industrias del país con los decretos que pronuncie. El capítulo dispone, además, que los decretos que emita la Junta tendrán efectos vinculantes para las partes, similares al de una ley, y cualquier violación a éstos conllevará sanción de carácter civil y criminal.

Por su parte, las disposiciones que precisan las nuevas políticas sobre el salario mínimo nacional aplicable a Puerto Rico están contenidas en el Capítulo 3 de la Ley. En ésta se fija el salario básico de aplicación general en trece dólares con cuarenta y cuatro centavos (\$13.44) por hora trabajada. Se establece, además, una revisión periódica del salario mínimo nacional cada bienio, de manera que éste represente fielmente las aspiraciones de un salario digno contenidas en la Ley. En su defecto, la revisión del salario mínimo nacional se computará automáticamente a base de una fórmula dispuesta en el Artículo 3.01. La fórmula toma en consideración el nivel de pobreza para (1) individuo sin familia en Puerto Rico y la tasa de inflación imperante, y representa la expresión más cercana de esta Asamblea Legislativa a la fijación de un salario digno en Puerto Rico, que garantice un estándar de vida adecuado para alcanzar un nivel óptimo para la salud, la seguridad y el bienestar general de los ciudadanos.

En su cuarto capítulo, la “Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico” reglamenta todo lo relacionado a las licencias por enfermedad y vacaciones, sus condiciones, elegibilidad, uso y disfrute y extensión en las industrias del país, suplantando así la normativa previamente vigente contenida en la Ley 180-1998, según enmendada. Se reglamenta, además, la práctica de los aprendices o practicantes a fin con los objetivos de esta Ley, de forma que las personas que disfruten de esta experiencia laboral no queden desprovistos de las garantías mínimas de un salario digno y condiciones laborales justas.

Las disposiciones transitorias y finales están contenidas en los Capítulos 5 y 6, respectivamente. En los Artículos 5.02 y 5.03 se garantiza la protección de los derechos

- 1 3) Defender el derecho humano de toda persona a un nivel de vida
2 adecuado que, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en
3 particular el mantenimiento, el vestido, la vivienda, la atención
4 médica y los servicios sociales necesarios.
- 5 4) Defender el derecho humano de toda persona a seguros en caso de
6 desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de
7 pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias
8 independientes de su voluntad.
- 9 5) Defender el derecho humano de recibir cuidados y asistencia
10 especiales a personas en la maternidad, paternidad e infancia.
- 11 6) Defender el derecho constitucional de toda persona trabajadora a
12 escoger libremente su ocupación, y de renunciar a ella. La libertad
13 en la selección de la ocupación de trabajo no se protege con asegurar
14 la mera anuencia contractual de la persona trabajadora, ni se
15 considerará presente la libertad en la selección cuando la necesidad
16 de sustento y supervivencia del trabajador le haría consentir a
17 condiciones laborales indignas.
- 18 7) Defender el derecho constitucional de toda persona trabajadora a
19 recibir igual paga por igual trabajo. La vida, la destreza, el
20 conocimiento y el tiempo de toda persona trabajadora son de valor
21 incalculable. No obstante, mientras el producto agregado del trabajo
22 y de los trabajadores en Puerto Rico resulte en un valor canjeable

1 para la ganancia económica de sus patronos, será necesario defender
2 la justa y equitativa compensación de todos quienes contribuyeron a
3 crear el valor de bienes y servicios a lo largo de sus cadenas de
4 producción y distribución.

5 8) Defender el derecho constitucional de toda persona trabajadora a un
6 salario mínimo razonable. Cualquier gestión gubernamental para
7 fomentar el trabajo es incongruente con cualquier política
8 gubernamental que impida que el trabajo se convierta en un
9 mecanismo idóneo para superar la pobreza. La razonabilidad de un
10 salario mínimo en Puerto Rico se comenzará a calcular a partir de la
11 remuneración mínima con que debe contar una persona para vivir
12 por encima del nivel de pobreza en Puerto Rico. Este cálculo debe
13 contemplar, además, la circunstancia familiar de la persona
14 trabajadora para determinar lo que para ella constituiría su nivel de
15 pobreza.

16 9) Defender el derecho constitucional de toda persona trabajadora a
17 protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su
18 trabajo o empleo.

19 10) Defender el derecho constitucional de toda persona trabajadora a
20 una jornada ordinaria que no exceda de ocho (8) horas de trabajo. La
21 adecuada defensa de una jornada ordinaria de ocho (8) horas de
22 trabajo también requerirá que el Estado Libre Asociado garantice

1 una jornada mínima suficiente con que debe contar toda persona
2 trabajadora para vivir por encima del nivel de pobreza en Puerto
3 Rico, tomando en cuenta su salario y su circunstancia familiar.

4 11) Defender el derecho constitucional de toda persona trabajadora a
5 recibir compensación extraordinaria, nunca menor de una vez y
6 media el tipo de salario ordinario, por su trabajo en exceso del límite
7 diario de ocho (8) horas.

8 12) Defender el derecho constitucional de los trabajadores a organizarse
9 y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de
10 representantes de su propia selección para promover su bienestar.
11 Como corolario del derecho constitucional de los trabajadores a
12 organizarse y negociar colectivamente, el Estado Libre Asociado de
13 Puerto Rico defenderá el derecho, también constitucional, de los
14 trabajadores a la huelga, a establecer piquetes y llevar a cabo otras
15 actividades concertadas legítimas, salvo casos de grave emergencia
16 en que peligre la salud o seguridad pública.

17 El Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial tendrán
18 presente estos deberes y considerarán las leyes que tiendan a cumplirlo en
19 la manera más favorable posible.

20 (b) La Asamblea Legislativa de Puerto Rico declara que la existencia de
21 salarios, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo perjudiciales e
22 inadecuadas a la conservación de las normas mínimas de vida necesarias

1 para la salud, la seguridad, la eficiencia y el bienestar general de los
2 trabajadores en las distintas ocupaciones e industrias hace que el trabajo
3 en el comercio, la manufactura, la agricultura y las demás industrias sirva
4 para propagar y perpetuar dichas condiciones de trabajo; es perjudicial al
5 mejor y más completo desarrollo de la economía; constituye un método de
6 competencia desleal en la producción y distribución de bienes y servicios,
7 en mercados nacionales e internacionales; conlleva el pago de salarios
8 insuficientes para satisfacer las necesidades mínimas de los trabajadores;
9 crea desasosiego y motiva conflictos entre empleados y patronos que
10 entorpecen el desarrollo de la economía puertorriqueña; y representa un
11 estado de manifiesta injusticia social.

12 (c) El Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en el cumplimiento de sus
13 deberes constitucionales, fomentará leyes y regulaciones que protejan la
14 vida, salud y seguridad de empleados, trabajadores y obreros. Es la
15 política pública del Estado Libre Asociado corregir y eliminar, tan
16 rápidamente como sea posible, las condiciones de trabajo inadecuadas y
17 perjudiciales en las industrias; acelerar el desarrollo de todas las
18 industrias y los negocios en Puerto Rico; eliminar la competencia desleal y
19 lograr el más alto nivel posible de remuneración salarial, consistente con
20 dicho desarrollo. Se declara como política pública proteger a los
21 trabajadores en sus medios de ganarse la vida en tal forma que no
22 destruya las fuentes mismas de empleo y trabajo.

1 (d) Se declara, además, que la política pública del Estado Libre Asociado de
2 Puerto Rico requiere:

3 1) que la calidad y el nivel de vida de los trabajadores se eleve a una
4 proporción justa de los niveles de prosperidad económica de las
5 ramas de producción que los emplean, según éstos se mantengan y
6 crezcan por obra del mayor poder adquisitivo otorgado por esta
7 misma Ley, por cualquier otra legislación, o por las condiciones
8 económicas generales que tales resultados produjeran;

9 2) mantener la flexibilidad necesaria en la fijación de salarios mínimos
10 para asegurar a los trabajadores el salario más alto que las
11 condiciones económicas de la industria permitan; y que los salarios
12 mínimos en cada negocio, industria u ocupación sean revisados,
13 por lo menos, una vez cada dos (2) años;

14 3) estimular la contratación colectiva entre obreros y patronos que
15 sirva de eficaz instrumento social para elevar progresivamente el
16 nivel de los salarios mínimos, reducir la necesidad de cada
17 trabajador para una jornada extensa de trabajo y asegurar aquellas
18 otras condiciones de empleo necesarias a la salud y el bienestar de
19 los trabajadores;

20 4) asegurar el progresivo desarrollo de las industrias y los negocios
21 que operan en Puerto Rico, procurando garantizarles condiciones
22 favorables a su estabilidad económica y a su natural expansión, y

1 que a tal efecto el organismo creado para dar cumplimiento a los
2 propósitos de esta Ley fijará salarios mínimos y condiciones
3 mínimas de trabajo tomando en consideración las economías de
4 escala entre integrantes de una misma industria, además de los
5 costes, la situación financiera de las industrias y ramas de la
6 producción, las fluctuaciones del mercado, y las condiciones
7 especiales existentes en cada localidad, así como las condiciones de
8 vida y de trabajo de los obreros.

9 Artículo 1.03.-Definiciones.

- 10 (a) Empleada o Empleado – significará toda persona que preste servicios a
11 cambio de sueldos, salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante
12 un contrato oral, escrito, explícito o implícito.
- 13 (b) Género – significará la manera en que se identifica la persona, como se
14 reconoce a sí misma, en cuanto al género, que puede corresponder o no a
15 su sexo biológico o asignado en su nacimiento. A los fines de alcanzar los
16 propósitos dispuestos en este estatuto, esta definición será interpretada
17 tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo
18 ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen y de
19 conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal Matthew Shepard and
20 James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, Public Law No. 111-84 (2009).
- 21 (c) Junta o Junta Nacional – significa la Junta Nacional de Condiciones
22 Mínimas de Trabajo.

- 1 (d) Obrero u Obrera – tendrá el mismo significado que, y será intercambiable
2 con, “Empleado” o “Empleada”.
- 3 (e) Patrono – significará toda persona natural o jurídica que preste capital a
4 cambio de dividendos o cualquier tipo de remuneración, y toda persona
5 que emplee obreras u obreros, trabajadores o trabajadoras, empleados o
6 empleadas, y el jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador,
7 superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha
8 persona natural o jurídica. Incluirá, sin entenderse como limitación, las
9 agencias o instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de
10 Puerto Rico, y aquellas instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre
11 Asociado de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas.
- 12 (f) Secretario – significa el Secretario del Departamento del Trabajo y
13 Recursos Humanos. El término se entenderá que comprende, en igualdad
14 de condiciones, el género femenino y el masculino de quien ostente este
15 cargo constitucional.
- 16 (g) Trabajador o Trabajadora – tendrá el mismo significado que, y será
17 intercambiable con, “Empleado” o “Empleada”.

18 Artículo 1.04.-Derechos de huelga y de negociación colectiva.

19 Nada de lo contenido en esta Ley autorizará a los oficiales del Gobierno o a los
20 tribunales de justicia a interpretarla en el sentido de restringir, coartar, aminorar o en
21 cualquier forma menoscabar el derecho a la huelga y a establecer piquetes que tienen
22 los trabajadores para procurarse un mejor bienestar económico. Tampoco se

1 interpretará en un sentido que aminore, coarte o restrinja los derechos adquiridos por
2 trabajadores mediante el ejercicio de la negociación colectiva.

3 Artículo 1.05.-Deber de educar.

4 Cada patrono tiene el deber de orientar regularmente a sus empleados sobre los
5 derechos que les cobijan al amparo de esta Ley, y al amparo de cualesquiera decretos
6 obligatorios que les apliquen en su ocupación, negocio o industria. A esos fines, los
7 patronos siempre harán disponible a sus empleados copia de esta Ley y del decreto
8 obligatorio correspondiente, y sus enmiendas.

9 CAPÍTULO 2

10 JUNTA NACIONAL DE CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO

11 Artículo 2.01.-Composición.

12 Se crea la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo, adscrita al
13 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La Junta estará integrada por tres (3)
14 personas de reconocida simpatía con los propósitos de esta ley: una (1) será
15 representante de los intereses de los trabajadores; una (1) será representante de los
16 intereses de los patronos; y una (1) será representante del interés público, manifestado
17 en el cargo del Secretario o de la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos
18 Humanos, quien presidirá la Junta. El representante de los intereses de los trabajadores
19 será nombrado, en consulta con las organizaciones de trabajadores debidamente
20 autorizadas para representar a su matrícula en negociaciones colectivas de relaciones
21 obrero-patronales, por el Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y consentimiento
22 del Senado de Puerto Rico. El representante de los intereses de los patronos será

1 nombrado, en consulta con las asociaciones y agrupaciones que representen los
2 intereses patronales de industrias y negocios que operen en Puerto Rico, por el
3 Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

4 Tan pronto entre en vigor esta Ley, el Gobernador solicitará de las
5 organizaciones de trabajadores debidamente autorizadas para representar a su
6 matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales, y de las
7 asociaciones y agrupaciones que representan los intereses patronales de industrias o
8 negocios que operen en Puerto Rico, una lista o relación de personas capacitadas para
9 formar parte de la Junta Nacional.

10 El Gobernador podrá solicitar nuevos candidatos en caso de que, a su juicio, las
11 personas propuestas no llenen las condiciones requeridas para desempeñar el cargo.

12 Artículo 2.02.-Términos de los nombramientos y vacantes.

13 Los integrantes de la Junta Nacional, a excepción del Secretario del Trabajo y
14 Recursos Humanos, servirán por términos fijos de seis (6) años, hasta un máximo de
15 dos (2) términos no consecutivos. Toda vacante que ocurra antes de vencerse el término
16 de un miembro de la Junta será cubierta por el término que le falte por cumplir al
17 miembro que ocasione la vacante. Los miembros de la Junta Nacional de Condiciones
18 Mínimas de Trabajo ejercerán sus cargos hasta que sus sucesores sean nombrados y
19 tomen posesión. El Gobernador podrá destituir a cualquier miembro de la Junta, previa
20 notificación y audiencia, por negligencia demostrada en el desempeño de su cargo, o la
21 convicción por delito grave o por delito que constituya depravación, pero no podrá
22 hacerlo por alguna otra causa.

1 Artículo 2.03.-Poderes de revocación.

2 El representante de los intereses del trabajo y el representante de los intereses
3 patronales podrán servir un término menor al establecido en el Artículo 2.02, mediante
4 la revocación de mandato, siempre que ésta se realice previo a finalizar el término y
5 luego de transcurridos los primeros dos años de sus mandatos. El proceso de
6 revocación de mandato se iniciará mediante petición, promovida por no menos del uno
7 (1) por ciento del sector laboral que está llamado a representar cada miembro:
8 trabajadores o patronos, certificados como bona fide por el Secretario al momento de
9 recibir la petición.

10 Luego que los peticionarios cumplan con los requerimientos establecidos en este
11 Artículo, el Secretario notificará a la Comisión Estatal de Elecciones, quien convocará al
12 sector laboral correspondiente a una votación, pronta y oportuna, sobre la solicitud de
13 revocación de su representante ante la Junta. La Comisión Estatal de Elecciones, en
14 coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, adoptará la
15 reglamentación necesaria para regir los procedimientos eleccionarios dispuestos en este
16 Artículo.

17 Toda revocación de mandato se producirá cuando el resultado de la votación sea
18 a favor de la revocación, y cuando la participación sea igual o mayor al cincuenta por
19 ciento (50%) más uno (1) de los votos válidos de los electores cualificados. Si los
20 representantes son sometidos al proceso de revocación de mandato y el resultado
21 electoral no provoca revocación, éstos podrán continuar ejerciendo su cargo para
22 completar su término. Si se revoca el mandato de algún representante, se activará el

1 mecanismo para llenar vacantes dispuesto en el Artículo 2.02 de esta ley, y el
2 nombramiento del sustituto para llenar la vacante se debe atender con la mayor
3 premura posible.

4 Ningún miembro de la Junta Nacional podrá ser sometido a más de un proceso
5 de revocación durante el término para el cual fue electo.

6 Artículo 2.04.-Quórum.

7 Dos (2) miembros de la Junta Nacional constituirán quórum, y la vacante o
8 ausencia de uno de sus miembros no menoscabará el derecho de los miembros restantes
9 a ejercer todos los poderes de la Junta. El Presidente de la Junta será el jefe ejecutivo y
10 administrativo de la Junta y los asuntos de naturaleza puramente administrativa de la
11 Junta serán despachados por él.

12 Artículo 2.05.-Conflictos de interés.

13 Durante el ejercicio de su cargo, no podrá ningún miembro de la Junta Nacional
14 de Condiciones Mínimas de Trabajo dedicarse a gestiones de negocios particulares o de
15 profesión alguna.

16 El Presidente de la Junta devengará su salario como Secretario del Departamento
17 del Trabajo y Recursos Humanos. Los otros dos (2) miembros de la Junta devengarán
18 un sueldo anual equivalente al salario mínimo nacional vigente multiplicado por las
19 horas mínimas de trabajo promulgadas por la Junta Nacional para la clase trabajadora
20 en Puerto Rico, de conformidad con el Artículo 4.01 de esta Ley, o por las horas de
21 trabajo realizadas por ellos, la cantidad que sea menor.

1 En caso de ausencia o enfermedad, el Presidente podrá designar a cualquier
2 mediador adscrito a la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del
3 Trabajo y Recursos Humanos para que le sustituya provisionalmente en sus funciones.

4 Artículo 2.06.-Facultades y deberes.

5 (a) La Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo será responsable
6 por la más diligente implementación de la política pública establecida en
7 el Artículo 1.02 y demás disposiciones de esta Ley. Tendrá personalidad
8 jurídica y las facultades necesarias para llevar a cabo los fines de esta Ley,
9 y capacidad para demandar y ser demandada. También tendrá facultades
10 para aprobar reglamentos y ejercerá todos los demás poderes necesarios
11 para llevar a cabo los fines de esta Ley. No estará facultada para incurrir
12 en deuda o emitir otros instrumentos de financiamiento.

13 (b) Será deber de la Junta, además de los otros deberes que en esta ley se fijan,
14 estudiar los salarios, las horas y las condiciones de trabajo que prevalecen
15 en las distintas industrias en Puerto Rico, y hacer investigaciones en
16 cuanto a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, incluso
17 por sector demográfico. A tales fines, está autorizada para definir las
18 industrias y las divisiones de las industrias que estarán sujetas a su
19 jurisdicción y sus decretos.

20 (c) Todos los departamentos, las agencias, las corporaciones, las autoridades,
21 oficinas y subdivisiones políticas del Estado Libre Asociado de Puerto
22 Rico deberán suministrar a la Junta, libre de cargo, gasto o derecho

1 alguno, toda la información oficial, ejemplar de libro, folleto, publicación,
2 copia certificada de documentos, estadísticas, recopilación de datos y
3 constancias que se les soliciten para uso oficial de la Junta.

4 (d) Será deber de la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo dar
5 vigencia a las disposiciones de esta Ley y hacer que se cumplan todos los
6 decretos, órdenes, reglas y reglamentos que dictare en ejercicio de las
7 facultades que le confiere esta Ley. Se le confieren completos poderes y
8 plena autoridad para tomar las medidas que fueren necesarias a tales
9 propósitos; y a tales efectos podrá interponer recursos de injunction y
10 cualesquiera otros que fueren necesarios para hacer efectivos los términos
11 de esta Ley y hacer que se cumplan los decretos dictados por ella.

12 (e) La Junta de Condiciones Mínimas de Trabajo someterá al Gobernador y a
13 la Asamblea Legislativa todos los años, un informe de sus actividades
14 durante el año anterior, incluyendo información, datos y
15 recomendaciones, legislativas o administrativas, relacionadas con asuntos
16 tratados bajo esta Ley.

17 (f) La Junta recopilará, ordenará, clasificará y publicará estadísticas sobre
18 salarios, jornadas de trabajo, condiciones de trabajo y coste de vida.
19 También pondrá esta información al servicio del Departamento del
20 Trabajo y Recursos Humanos para la preparación de informes estadísticos,
21 perfiles económicos y sociales del trabajo y de los trabajadores en Puerto

1 Rico, entre otros estudios pertinentes o que tenga la responsabilidad de
2 realizar.

3 (g) La Junta investigará toda querrela en la cual se alegue que el salario
4 pagado a un obrero o empleado para el cual se ha establecido una cuantía
5 mínima, es inferior a dicho mínimo, y adoptará todas las medidas que
6 fueren necesarias para dar cumplimiento al decreto que fija el salario
7 mínimo correspondiente. La Junta no revelará el nombre del querellante.
8 Además, será su obligación llevar a cabo la investigación correspondiente
9 cuando tuviere motivos para creer que en cualquier industria o en el caso
10 específico de cualquier obrero se está violando esta Ley.

11 Artículo 2.07.-Poderes de investigación.

12 En el cumplimiento de sus deberes de investigación y estudio, o de cualquier
13 otro deber que impone esta Ley, y en el ejercicio de las facultades que confiere esta Ley,
14 cualquiera de los miembros de la Junta podrá expedir citaciones requiriendo la
15 comparecencia de testigos y la presentación de evidencia, datos o información que la
16 Junta o el Presidente estime necesarios, incluyendo nóminas, constancias de salarios y
17 horas de labor, listas de pago, estados de activos y pasivos, estados de ganancias y
18 pérdidas y libros de contabilidad de cualquier patrono con el fin de conseguir datos e
19 información para las estadísticas, los estudios y las investigaciones que se exigen en esta
20 Ley. En el ejercicio de este poder, también podrá tomar juramentos, recibir testimonios,
21 y extender citaciones bajo apercibimiento de desacato.

1 La Junta en pleno, o cualquiera de sus miembros o cualquier empleado,
2 investigador o agente de la misma, debidamente autorizado por ésta, podrá visitar y
3 examinar cualquier edificio, establecimiento, sitio o lugar donde se efectúe cualquier
4 clase de trabajo.

5 Si una citación expedida por cualquier miembro de la Junta Nacional no fuese
6 debidamente cumplida, la Junta podrá acudir ante cualquier Sala del Tribunal Superior
7 de Puerto Rico para solicitar que el Tribunal ordene el cumplimiento de la citación. El
8 Tribunal dará preferencia al curso y despacho de dicha petición y tendrá autoridad para
9 dictar órdenes haciendo obligatoria, so pena de desacato, la comparecencia de testigos o
10 la presentación de cualesquiera datos o información que cualquier miembro de la Junta
11 haya requerido previamente.

12 Ninguna persona natural podrá negarse a cumplir una citación de
13 comparecencia emitida por cualquier miembro de la Junta u orden judicial así expedida
14 alegando que el testimonio, los datos o información que se le hubieren requerido podría
15 incriminarle o dar lugar a que se le imponga una penalidad, pero no podrá ser
16 procesada criminalmente con respecto a alguna transacción, cosa o algún asunto en
17 relación con lo cual haya prestado testimonio incriminatorio cierto. Cualquier persona
18 natural podrá ser procesada y condenada por perjurio que cometiere al prestar
19 testimonio ante la Junta, ante cualquiera de sus miembros, o ante un Comité de la Junta.

20 Artículo 2.08.-Deberes de los patronos ante la Junta Nacional de Condiciones
21 Mínimas de Trabajo.

22 Será deber de todo patrono que emplee trabajadores en Puerto Rico:

- 1 (a) Suministrar a la Junta, bajo juramento si así se requiriese, toda
2 información que la Junta solicite para llevar a cabo los propósitos de esta
3 Ley, incluyendo toda información sobre salarios, horas de trabajo y otras
4 condiciones de trabajo, la situación financiera del negocio o empresa y
5 cualesquiera otros datos o información que la Junta considere pertinentes
6 a los fines de esta Ley;
- 7 (b) Permitir que la Junta, cualquiera de sus miembros o cualquiera de sus
8 empleados, investigadores o agentes debidamente autorizados, tenga libre
9 acceso a todos los sitios y bienes en los cuales o con los cuales se lleve a
10 cabo cualquier clase de trabajo, con el fin de obtener cualquier
11 información que la Junta esté autorizada a recopilar, comprobar o
12 determinar por esta Ley, o para investigar las condiciones de trabajo que
13 allí prevalecen, o cualquier inspección de los libros, informes, contratos,
14 nóminas, documentos o constancias relacionados con el empleo de
15 trabajadores;
- 16 (c) Llevar una constancia, nómina, o lista de jornales que muestre los
17 nombres y direcciones de todos los trabajadores empleados, incluyendo
18 hombres y mujeres, mayores y menores de edad, las horas de trabajo
19 rendidas por cada uno y los salarios pagados a los mismos. Estas
20 constancias, nóminas o listas de pago deberán llevarse de acuerdo con las
21 reglas que a tal efecto estableciere la Junta, y deberán conservarse por el

1 patrono por un término no menor de tres (3) años o por el plazo mayor
2 que determine la Junta mediante reglamento;

3 (d) Permitir que la Junta, cualquiera de sus miembros o cualquiera de sus
4 empleados, investigadores o agentes debidamente autorizados, examine,
5 copie o haga copiar las nóminas, listas de pago, constancias de salarios y
6 horas de labor, estados de activo y pasivo, estados de ganancias y
7 pérdidas, libros de contabilidad y cualesquiera otros datos o información
8 que la Junta considere pertinentes a los fines de esta Ley;

9 (e) Permitir al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,
10 como Presidente de la Junta, o a cualquiera de sus empleados o agentes
11 debidamente autorizados, inspeccionar sus libros de contabilidad,
12 informes, contratos, nóminas, listas de pago y todos los récords sobre las
13 condiciones de trabajo de sus empleados con el propósito de llevar a cabo
14 cualquier investigación relacionada con la observancia de cualquier
15 disposición de esta Ley, de cualquier orden o decreto obligatorio de la
16 Junta u orden de salario federal.

17 (f) Todo patrono que no cumpliera o que violare cualquiera de los deberes u
18 obligaciones que fija este Artículo incurrirá en delito menos grave y,
19 convicto que fuere, será sancionado con multa no mayor de cinco mil
20 dólares (\$5,000), pena de reclusión por un término que no exceda seis (6)
21 meses, o ambas penas, a discreción del tribunal. Todo patrono que no

1 cumpliere o que violare cualquiera de los deberes u obligaciones que fija
2 este Artículo también incurrirá en un daño civil contra sus empleados.

3 Artículo 2.09.-Comités de Condiciones Mínimas de Trabajo.

4 (a) Si los salarios que se pagan en cualquier ocupación, negocio o industria, o
5 en cualquier operación, rama, proceso o actividad de cualquier ocupación,
6 negocio o industria, son insuficientes para satisfacer las necesidades
7 normales de los trabajadores y las trabajadoras, o son perjudiciales e
8 inadecuadas a la conservación de las normas mínimas de vida necesarias
9 para la salud, la seguridad, la eficiencia y el bienestar general de los
10 trabajadores, será deber de la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de
11 Trabajo nombrar un Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo para que
12 realice las investigaciones, rinda los informes y emita las recomendaciones
13 correspondientes para atender las insuficiencias. En el desempeño de sus
14 labores, el Comité contará con todos los poderes investigativos conferidos
15 a la Junta.

16 (b) Cuando la Junta crea procedente la fijación o revisión de salarios mínimos
17 o condiciones mínimas de trabajo en cualquier industria, y cuando el
18 cumplimiento de la política pública establecida en el Artículo 1.02 de esta
19 Ley requiera la fijación o revisión de las condiciones mínimas de trabajo
20 para cualquier ocupación, negocio o industria, será su deber nombrar un
21 Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo.

1 (c) Los Comités estarán compuestos de un número igual de personas
2 representativas de los patronos y de los empleados de la industria de que
3 se trate. Por cada cuatro (4) representantes de patronos y trabajadores, los
4 Comités contarán con un (1) representante del interés público. Los
5 representantes patronales en los Comités se escogerán de entre los
6 propuestos por los patronos de la industria correspondiente, y los
7 representantes de los trabajadores serán escogidos de entre las personas
8 propuestas por los trabajadores de la industria correspondiente. Los
9 representantes del interés público deberán ser, preferiblemente y siempre
10 que estuviere disponible el consentimiento de la Universidad de Puerto
11 Rico, docentes o investigadores de la Universidad de Puerto Rico, de
12 reconocida simpatía con los propósitos de esta Ley, especializados en
13 temas de psicología industrial, administración de recursos humanos,
14 derecho laboral, relaciones del trabajo, o materias académicas similares a
15 las enumeradas. La Junta deberá designar a un (1) miembro de cada
16 Comité para que actúe como presidente de dicho comité.

17 (d) La Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo promulgará las
18 reglas y los reglamentos concernientes a la selección de los miembros de
19 estos Comités y los procedimientos a seguirse en los mismos. Tendrá
20 exclusiva jurisdicción sobre todas las cuestiones que surjan en cuanto a la
21 validez del procedimiento y a las recomendaciones que hagan dichos
22 Comités. Los procedimientos y las deliberaciones de los Comités de

1 Condiciones Mínimas de Salario serán por escrito para el uso de la Junta y
2 serán admisibles como evidencia en cualquier procedimiento ante la
3 Junta.

4 (e) La Junta facilitará a los Comités servicios adecuados de abogados, asesoría
5 y consultoría técnica o teórica, contadores, taquígrafos, oficinistas, y
6 demás personal que fuere necesario para llevar a cabo su labor.

7 (f) La mayoría de los miembros de un Comité de Condiciones Mínimas de
8 Trabajo constituirá quórum, y, una vez constituido el quórum, la mayoría
9 de los miembros presentes podrá tomar decisiones y resoluciones. Para la
10 recomendación a la Junta de un proyecto de decreto se requerirá el voto
11 de por lo menos la mayoría de todos los miembros que constituyan el
12 Comité.

13 (g) A requerimiento de la Junta, será deber de todo Comité de Condiciones
14 Mínimas de Trabajo investigar las condiciones de trabajo que prevalecen
15 en las ocupaciones, negocios o industrias designadas para su evaluación, e
16 informar a la Junta sus conclusiones. Los Comités de Condiciones
17 Mínimas de Trabajo quedan facultados para tomar juramentos, citar
18 testigos y expedir citaciones bajo las mismas condiciones y sujetos a la
19 misma acción judicial que se provee en el Artículo 2.07.

20 Artículo 2.10.-Decretos obligatorios.

21 La Junta deberá dictar un decreto obligatorio, especificando el tipo mínimo de
22 salario que deberá pagarse a los trabajadores empleados en la ocupación, negocio o

1 industria en cuestión, o en la operación, rama, proceso o actividad de dicha ocupación,
2 negocio o industria de que se trate, y todas las demás condiciones mínimas de trabajo
3 requeridas por el Capítulo 3 de esta Ley para la conservación de la salud, la seguridad y
4 el bienestar general de los trabajadores en dicha ocupación, negocio o industria.

5 Todo decreto obligatorio a ser propuesto por la Junta Nacional de Condiciones
6 Mínimas de Trabajo, posterior a la consideración del informe o de los informes rendidos
7 por un Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo, deberá someterse al procedimiento
8 establecido en el Capítulo II de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según
9 enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

10 El decreto que aprobare la Junta tendrá fuerza de ley. Cuando el decreto afecte
11 las condiciones mínimas de trabajo de una industria cubierta por la Ley Federal de
12 Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, el Presidente de la Junta
13 enviará copia del decreto aprobado al Secretario del Trabajo de los Estados Unidos.

14 Artículo 2.11.-Enmienda o rescisión de un decreto obligatorio.

15 Sujeto a los procedimientos dispuestos en el Capítulo II de la Ley Núm. 170 de 12
16 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento
17 Administrativo Uniforme”, la Junta podrá, en cualquier momento, por iniciativa propia
18 o a instancia de los trabajadores o patronos, rescindir, alterar o enmendar cualquier
19 decreto anterior en cualquier ocupación, negocio o industria en que se hubiere dictado
20 un decreto obligatorio sobre salarios, horas o condiciones de trabajo.

21 Artículo 2.12.-Presupuesto de la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de
22 Trabajo.

1 (b) En el denominador, se tomará la multiplicación del máximo de horas
2 semanales de trabajo a tiempo parcial para una persona, o veinte (20)
3 horas, lo que sea menor, por el máximo de semanas laborables en un año
4 natural, o cincuenta (50) semanas, lo que sea menor;

5 (c) El producto de la división entre el numerador y el denominador se
6 ajustará, de manera agregada, por la tasa de inflación que determinara la
7 Junta de Planificación para los años transcurridos desde el último año
8 para el que la Oficina del Censo del Gobierno de los Estados Unidos de
9 América computara la línea de pobreza para (1) individuo sin familia en
10 Puerto Rico.

11 El producto de esta fórmula será redondeado a la centésima de dólar, y éste será
12 el nuevo salario mínimo por hora, a ser aplicado de manera general por cualquier
13 trabajo o servicio realizado en Puerto Rico.

14 Artículo 3.02.-Salario mínimo federal estadounidense.

15 Las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, 29 USCS §§ 201 et
16 seq., o su ley sucesora, subrogarán o complementarán las disposiciones de esta Ley
17 siempre que provean normas de mayor beneficio para los trabajadores y las
18 trabajadoras. De lo contrario, siempre se favorecerán las disposiciones de esta Ley.

19 Artículo 3.03.-Variación en la fijación del Salario Mínimo Nacional.

20 Las circunstancias laborales, económicas, demográficas, geográficas y
21 profesionales de cada ocupación, negocio o industria en Puerto Rico no son uniformes.
22 Los salarios mínimos razonables obedecerán una variación que sea proporcional a las

1 circunstancias de cada ocupación, negocio o industria, incluyendo consideraciones
2 respecto a las economías de escala que puedan existir dentro de cada industria, negocio
3 u ocupación en Puerto Rico.

4 Artículo 3.04.-Procedimiento para la revisión ordinaria de las condiciones
5 mínimas de trabajo en Puerto Rico.

6 (a) En cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 2.09, la Junta tendrá la
7 responsabilidad de fijar o variar el Salario Mínimo Nacional para cada
8 ocupación, negocio o industria que opere en Puerto Rico, y delegará sus
9 funciones investigativas en los Comités de Condiciones Mínimas de
10 Trabajo. Al cabo del proceso de investigación, cada Comité organizado
11 por la Junta deberá entregar un informe con sus hallazgos dentro del
12 plazo requerido por la Junta. Entre las conclusiones a informar, los
13 Comités incluirán, cuando menos, los siguientes hallazgos:

- 14 1) Un estimado del salario mínimo indispensable para satisfacer las
15 necesidades normales de los trabajadores empleados en la
16 ocupación, el negocio o la industria en cuestión y conservar las
17 normas mínimas de vida necesarias para la salud, la seguridad, la
18 eficiencia y el bienestar general de los mismos.
- 19 2) El número de horas de labor por día en la ocupación, negocio o
20 industria en cuestión consistente con la salud, la seguridad y el
21 bienestar de tales trabajadores.

1 3) Las condiciones de trabajo requeridas para la conservación de la
2 salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su
3 respectiva ocupación, negocio o industria.

4 (b) En caso de que los miembros de algún Comité no logran ponerse de
5 acuerdo y rendir un informe por votación de mayoría, la Junta podrá
6 declarar disuelto dicho Comité y designar otro para la investigación y el
7 informe correspondientes, o podrá llevar a cabo la investigación por sí
8 misma y redactar el informe correspondiente como si se tratara del
9 informe de un Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo. Los miembros
10 de los Comités de Condiciones Mínimas de Trabajo cesarán como tales
11 con la aprobación final y firme por la Junta de un decreto obligatorio de la
12 industria con relación a la cual fueron nombrados, o al decidir la Junta que
13 se nombre un nuevo Comité.

14 (c) Tomando como base la política pública establecida en el Artículo 1.02 de
15 esta Ley y el informe rendido por el Comité de Condiciones Mínimas de
16 Trabajo, y habiendo celebrado audiencias públicas de las partes
17 interesadas y del público en general, la Junta tendrá autoridad para fijar,
18 entre otras condiciones mínimas de trabajo:

19 1) El tipo mínimo de salario que deberá pagarse a los trabajadores
20 empleados en la ocupación, negocio o industria en cuestión, o en la
21 operación, rama, proceso o actividad de la ocupación, negocio o
22 industria de que se trate.

1 Cuando el salario mínimo fijado sea menor del indicado por el Comité, la
2 Junta se dirigirá al departamento, negociado u organismo del
3 Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionado
4 con esa rama de la producción para que ayude, estimule o fomente
5 el desarrollo de esa rama de producción, a fin de que pueda pagar
6 el salario recomendado por el Comité a la brevedad posible.

7 2) El máximo de horas de trabajo consistente con la salud, la
8 seguridad y el bienestar general de los trabajadores en dicha
9 ocupación, negocio o industria.

10 3) El mínimo de horas de trabajo que el patrono ofrecerá a cada
11 empleado, pagando el salario mínimo decretado por la Junta
12 conforme los hallazgos del Comité, necesarios para garantizar a
13 cada trabajador empleado en la ocupación, negocio o industria en
14 cuestión, o en la operación, rama, proceso o actividad de la
15 ocupación, negocio o industria de que se trate, la remuneración
16 mínima con que debe contar para vivir por encima del nivel de
17 pobreza en Puerto Rico. Este cálculo debe contemplar, además, las
18 circunstancias familiares, demográficas y geográficas de los
19 trabajadores para determinar lo que para ellos constituiría su nivel
20 de pobreza.

- 1 4) Las condiciones de trabajo requeridas para la conservación de la
2 salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en dicha
3 ocupación, negocio o industria.

4 Artículo 3.05.-Consideraciones adicionales.

5 Al fijar el salario mínimo, la Junta deberá tomar en consideración el coste de
6 producción, la situación financiera y económica de las industrias o ramas de la
7 producción afectadas, las fluctuaciones del mercado, así como las condiciones especiales
8 existentes en la zona o región de que se trate. Al determinarse el salario mínimo para
9 una ocupación, negocio o industria, la cuantía fijada será uniforme para toda ocupación,
10 negocio o industria de la misma escala, clase, categoría o importancia.

11 El trabajo en cualquier industria puede ser clasificado por los Comités de
12 Condiciones Mínimas de Trabajo de acuerdo con la naturaleza de los servicios que
13 hayan de prestarse y también podrán hacerse clasificaciones con el propósito de fijar
14 salarios mínimos adecuados para distintas clases de trabajo. Los Comités pueden
15 también recomendar salarios mínimos diferentes para varias zonas, regiones, categorías
16 o clases de la misma industria cuando, a su juicio, tal diferenciación pueda ser
17 aconsejable debido a las condiciones existentes entre las zonas, regiones o categorías de
18 la misma industria, siempre que tal acción no conceda ventajas de competencia a otras
19 zonas, regiones o categorías de la misma industria. La remuneración recomendada será
20 uniforme para cada clase, categoría, zona o región de la industria de que se trate.

21 En cualquier industria en que sea posible y conveniente hacerlo, la Junta fijará la
22 relación básica que deba existir entre el precio del producto trabajado y los salarios de

1 los trabajadores del producto, bien por promedios quincenales o mensuales de dicho
2 precio, o por cualquier otro medio que se considere adecuado para cumplir los fines de
3 esta Ley, con miras a la equidad para los trabajadores y a la estabilidad y prosperidad
4 de las industrias.

5 Artículo 3.06.-Cumplimiento de los patronos.

6 El patrono vendrá siempre obligado al pago del Salario Mínimo Nacional, o del
7 salario mínimo que fijare la Junta, cuando no haya pactado un salario mayor, aunque
8 utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas, para el
9 empleo de trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos
10 intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas en cuanto concierne
11 el pago de dicho salario mínimo.

12 El salario mínimo que la Junta fijare de conformidad con esta Ley será la cuantía
13 mínima que los patronos vendrán obligados a pagar en la ocupación, negocio o
14 industria en cuestión, y el pago a sus trabajadores de un salario inferior al mínimo que
15 así se establezca será ilegal. Conjuntamente con la corporación, será responsable de
16 cualquier violación de esta Ley el gerente, administrador, agente, funcionario,
17 presidente, director o empleado que haya autorizado, ordenado, dispuesto o incurrido
18 en la infracción de la ley.

19 Artículo 3.07.-Sociedades y cooperativas de trabajadores.

20 En el caso de sociedades u organizaciones cooperativas de trabajadores o de
21 cualquier índole, el anticipo o pago que se haga a los socios o miembros de la

1 cooperativa a cuenta de los beneficios que han de recibir en la misma no será menor del
2 mínimo de salario que fijare la Junta para la ocupación de que se trate.

3 Artículo 3.08.-Reglamentación del trabajo a domicilio.

4 La Junta queda autorizada para reglamentar, mediante decreto al efecto, el
5 trabajo a domicilio cuando así lo crea necesario o apropiado para evitar la frustración o
6 evasión de esta Ley, y para salvaguardar el salario mínimo que se haya fijado en esta
7 Ley. El mismo será de aplicación a cualquier persona o industria que esté llevando a
8 cabo trabajo a domicilio en Puerto Rico.

9 CAPÍTULO 4

10 CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO

11 Artículo 4.01.-Horas razonables de trabajo.

12 Cualquier empleado o trabajador cuyo salario mínimo sea el Salario Mínimo
13 Nacional dispuesto en el Artículo 3.01, o el salario mínimo federal, según dispuesto en
14 el Artículo 3.02, tendrá derecho a trabajar un mínimo de veinte (20) horas por semana
15 en un empleo a tiempo parcial.

16 La Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo, en cumplimiento con la
17 política pública decretada por esta Ley, tendrá la responsabilidad de fijar mediante
18 decreto obligatorio el mínimo de horas de trabajo que el patrono ofrecerá a cada
19 empleado, pagando el salario mínimo decretado por la Junta conforme los hallazgos del
20 respectivo Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo, necesarios para garantizar a
21 cada trabajador empleado en la ocupación, negocio o industria en cuestión, o en la
22 operación, rama, proceso o actividad de la ocupación, negocio o industria de que se

1 trate, la remuneración mínima con que debe contar para vivir por encima del nivel de
2 pobreza en Puerto Rico. Este cálculo debe contemplar las circunstancias familiares,
3 demográficas y geográficas de los trabajadores para determinar lo que para ellos
4 constituiría su nivel de pobreza.

5 En la deliberación del mínimo de horas de trabajo que decretará la Junta, también
6 deberá contemplar y respetar las limitaciones de escala y decisiones operacionales de
7 cada patrono, industria o negocio en cuestión.

8 La Junta también tendrá la responsabilidad de evaluar la deseabilidad o
9 necesidad de reducir la jornada ordinaria máxima garantizada por la Constitución del
10 Estado Libre Asociado de Puerto Rico para determinadas ocupaciones, negocios o
11 industrias, o para determinadas operaciones, ramas, procesos o actividades de las
12 ocupaciones, negocios o industrias, con el fin de proteger la salud, la seguridad y el
13 bienestar general de los trabajadores.

14 Artículo 4.02.-Licencias.

15 La Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo tendrá la responsabilidad
16 de fijar mediante decreto obligatorio los tipos de licencias, las condiciones de
17 elegibilidad, el uso y disfrute, y la extensión de las posibles licencias requeridas en cada
18 ocupación, negocio o industria, o en cualquier operación, rama, proceso o actividad de
19 cualquier ocupación, negocio o industria para garantizar y conservar las normas
20 mínimas de vida necesarias para la salud, la seguridad y el bienestar general de los
21 trabajadores y las trabajadoras. En este análisis, tomará en consideración las mismas

1 circunstancias que se debieron tomar en consideración en el Capítulo 3 para el fiel y
2 cabal cumplimiento de la política pública perseguida en esta Ley.

3 Hasta el momento en que la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo
4 entre a revisar las licencias concedidas y disfrutadas por los empleados y trabajadores
5 en las distintas ocupaciones, negocios e industrias, o en cualquier operación, rama,
6 proceso o actividad de cualquier ocupación, negocio o industria:

7 (a) Todos los trabajadores de Puerto Rico acumularán vacaciones a razón de
8 uno y un cuarto (1.25) días por mes. Acumularán licencia por enfermedad
9 a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de
10 dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ochenta (80) horas
11 en el mes.

12 (b) El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo
13 trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

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

21 (d) El tiempo de licencias por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a
22 base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el

- 1 beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no
2 mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.
- 3 (e) Las licencias por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma
4 no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el
5 mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u
6 otros incentivos, que no queda a la entera discreción del patrono, se podrá
7 dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y
8 dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.
- 9 (f) La licencia por enfermedad se acumulará a partir del comienzo del
10 período probatorio autorizado por Ley. Sin embargo, todo empleado que
11 apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la
12 fecha de comienzo en el empleo.
- 13 (g) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta
14 que las hubiere acumulado por un (1) año. Las vacaciones se concederán
15 anualmente, en forma que no interrumpan el funcionamiento normal de la
16 empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.
- 17 (h) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva. Sin embargo,
18 mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser
19 fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de no menos de
20 cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.
- 21 (i) El empleado podrá acumular licencia de vacaciones sin usar por términos
22 que no excederán dos (2) años. El patrono que no conceda las vacaciones

1 después de transcurrido el término máximo, deberá conceder el total de
2 licencia de vacaciones hasta entonces acumulado, pagándole al empleado
3 dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho
4 máximo.

5 (j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al
6 empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un (1)
7 año.

8 (k) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación
9 parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10)
10 días.

11 (l) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del
12 año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de
13 treinta (30) días.

14 (m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono
15 el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al
16 horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día
17 de su ausencia.

18 (n) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con
19 aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono,
20 como lo son las de certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2)
21 días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la
22 enfermedad.

1 Artículo 4.03.-Uniformes, equipo y servicios.

2 Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que
3 sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos. Bajo ningún concepto se
4 podrá requerir al empleado que, en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a
5 asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes.
6 Igualmente, todo patrono que requiera o permita a sus empleados el uso de equipo
7 personal o suscripciones de servicios para el trabajo, tendrá que sufragar los gastos que
8 conlleve la adquisición de los mismos si el equipo o el servicio fuere utilizado
9 primordialmente por el empleado para cumplir con faenas propias del lugar de trabajo,
10 o los costes de asegurar el equipo y proveerle mantenimiento. Bajo ningún concepto se
11 podrá requerir o permitir al empleado que, en forma alguna, contribuya directa o
12 indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de
13 tales equipos o servicios.

14 Artículo 4.04.-Cumplimiento de los patronos.

15 Las horas y condiciones de trabajo fijadas por la Junta, conforme se dispone en
16 esta Ley, serán las horas y las condiciones de trabajo para los trabajadores empleados en
17 la ocupación, negocio o industria en cuestión, y el empleo de cualquier trabajador por
18 un número de horas que exceda las fijadas en el decreto o bajo condiciones de trabajo
19 prohibidas por el mismo será ilegal. Conjuntamente con la corporación,
20 individualmente o en su carácter de representante patronal, será responsable de
21 cualquier violación de esta Ley el gerente, administrador, agente, funcionario,

1 presidente, director o empleado que requiera, permita o haya autorizado, ordenado,
2 dispuesto o incurrido en la infracción de la ley.

3 Artículo 4.05.-Permisos especiales para aprendices, pasantes o practicantes.

4 Podrá emplearse a cualquier persona en calidad de aprendiz, pasante o
5 practicante bajo las siguientes disposiciones:

- 6 (a) El patrono deberá obtener previamente del Secretario del Trabajo un
7 permiso especial en que consten las condiciones de trabajo, y tal permiso
8 será válido durante el período que determine el Secretario de acuerdo con
9 la reglamentación que a tal efecto promulgue la Junta Nacional de
10 Condiciones Mínimas de Trabajo.
- 11 (b) El salario que durante el período de aprendizaje, pasantía o práctica haya
12 de devengar cualquier persona empleada en calidad de aprendiz, pasante
13 o practicante no será menor al establecido en el Artículo 3.01 de esta Ley, o
14 lo dispuesto en el decreto correspondiente de la Junta, aplicable al oficio,
15 ocupación o labor objeto de dicho aprendizaje, dicha pasantía o práctica.
- 16 (c) Las horas mínimas que durante el período de aprendizaje, pasantía o
17 práctica haya de ofrecer cualquier patrono a cualquier persona empleada
18 en calidad de aprendiz, pasante o practicante no será menor del cincuenta
19 (50) por ciento de las horas mínimas fijadas por la Junta mediante decreto
20 para el oficio, la ocupación o la labor objeto de dicho aprendizaje, dicha
21 pasantía o práctica.

22

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 5.01.-Derogación.

Se deroga la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”. Se transfieren a la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo los poderes delegados al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, así como los récords administrativos corrientes, el personal, la propiedad y el equipo asignado al Departamento con la aprobación de la Ley 180-1998.

Artículo 5.02.-Derechos adquiridos de empleados a ser transferidos a la Junta.

Se garantizan todos los derechos adquiridos bajo las leyes y reglamentos de personal, así como también todos los derechos, privilegios, obligaciones y estatus respecto a cualesquiera sistema o sistemas existentes de pensión o retiro o fondos de ahorros y préstamos a los cuales estuvieren afiliados los empleados de carrera del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que sean transferidos a la Junta al entrar en vigor esta Ley.

Artículo 5.03.-Patronos que otorgan beneficios superiores o inferiores.

Hasta el momento en que la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo revise mediante decretos obligatorios las condiciones de trabajo de las ocupaciones, los negocios y las industrias que proveen beneficios superiores o inferiores a los dispuestos en esta Ley:

- (a) Aquellos patronos que al entrar en vigor esta Ley estén pagando por virtud de un decreto de incentivos económicos, o decretos obligatorios,

1 salarios mayores a los dispuestos en el Capítulo 3, y que no estén
2 cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagando los salarios
3 y los beneficios superiores a sus trabajadores. Igualmente, aquellos
4 patronos que estén cubiertos por la ley federal, y que estén pagando
5 salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagando los
6 salarios mayores a sus trabajadores.

7 (b) Aquel empleado que un (1) año previo a la fecha de vigencia de esta Ley
8 estuviese cubierto por un decreto obligatorio, o decreto de incentivo
9 económico, que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia
10 por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que
11 tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de
12 trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos
13 beneficios bajo los mismos términos existentes antes de la vigencia de esta
14 Ley. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo
15 patrono.

16 (c) Aquellos patronos que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen
17 reguladas por decretos obligatorios, o decretos de incentivos económicos,
18 con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y
19 enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas
20 mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación
21 mayores a lo dispuesto en esta Ley, estarán sujetos a las disposiciones de
22 esta Ley y de los decretos promulgados por virtud de ella.

- 1 (d) En el proceso de revisar los decretos obligatorios y decretos de incentivos
2 económicos, la Junta tomará en consideración las circunstancias
3 enumeradas en el Capítulo 3 para esos efectos. Al revisar los decretos, la
4 Junta procederá conforme las disposiciones del Capítulo II de la Ley Núm.
5 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de
6 Procedimiento Administrativo Uniforme”.
- 7 (e) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación
8 existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de
9 reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria
10 mínima o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias,
11 continuará disfrutando dichos beneficios mientras sean superiores a los
12 decretados por la Junta para la ocupación, negocio o industria de que se
13 trate.

14 CAPÍTULO 6

15 DISPOSICIONES FINALES

16 Artículo 6.01.-Prohibiciones.

- 17 (a) En ninguna ocupación, negocio o industria la Junta podrá establecer
18 salarios inferiores a los que se hubieren fijado en dicha ocupación, negocio
19 o industria, por leyes de Puerto Rico o leyes federales de los Estados
20 Unidos, o por convenios colectivos, actas de conciliación, laudos
21 arbitrales, ni un máximo de horas de trabajo mayor del establecido en

1 dichas leyes, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos
2 arbitrales, mientras los mismos estuvieren en vigor.

3 (b) Con motivo de la vigencia de esta Ley, o de algún decreto obligatorio
4 promulgado por virtud de la misma, ningún patrono podrá imponer
5 canon alguno de arrendamiento a trabajadores o empleados que vivan u
6 ocupen viviendas, casas, solares, o predios de terreno de su propiedad; ni
7 podrá aumentar el canon que les estuviere cobrando al empezar a regir
8 esta Ley por el arrendamiento de tales viviendas, casas, solares o predios
9 de terreno; ni podrá cobrar ni deducir suma alguna del salario de dichos
10 trabajadores o empleados por concepto de comidas servidas en el curso o
11 duración del empleo.

12 (c) Tampoco sufrirán rebaja alguna en sus salarios aquellos trabajadores que
13 al momento de entrar en vigor esta Ley, o de dictar la Junta un decreto
14 obligatorio, estuvieren percibiendo escalas más altas que las fijadas en el
15 decreto.

16 (d) Cualquier convenio colectivo, laudo u otro contrato realizado con obreros,
17 en virtud del cual convenga un empleado en aceptar salarios menores a
18 los fijados en un decreto obligatorio de la Junta de Condiciones Mínimas
19 de Trabajo, será nulo.

20 (e) Ningún patrono podrá despedir, suspender, rehusar admitir o restituir,
21 amenazar, o discriminar contra un empleado o una empleada con relación
22 a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o

1 privilegios del empleo porque la empleada o el empleado se haya
2 querellado, haya ofrecido testimonio o se disponga a ofrecerlo, o porque
3 crea que la empleada o el empleado puedan ofrecer testimonio en
4 cualquier investigación o procedimiento relacionado con la aplicación de
5 esta Ley. Igual protección se le ofrecerá a cualquier exempleada o
6 exempleado del patrono.

7 (f) Ningún patrono podrá despedir, suspender, rehusar admitir o restituir,
8 amenazar, o discriminar contra un empleado o una empleada por ejercer,
9 reclamar, preguntar o solicitar información sobre la aplicabilidad de los
10 derechos que esta Ley le confiere, o los correspondientes al decreto
11 obligatorio que le cobijan. Tampoco podrá despedir, suspender, rehusar
12 admitir o restituir, amenazar, o discriminar en el empleo, o en el
13 reclutamiento, por razón de las circunstancias familiares o demográficas
14 que le proveerían de mayores derechos, garantías o beneficios al
15 trabajador o solicitante bajo esta Ley o al amparo de cualquiera de los
16 decretos obligatorios autorizados por ella.

17 (g) Ningún patrono podrá reducir el salario, rebajar de categoría, aumentar
18 las horas de trabajo o imponer otras condiciones de trabajo más onerosas a
19 un empleado o exempleado suyo, ni podrá amenazar cometer contra ellos
20 cualquiera de esos actos para evadir el cumplimiento de esta Ley, o de
21 cualquier decreto u orden de la Junta. Tampoco lo podrá hacer porque
22 algún empleado o exempleado se haya querellado, haya ofrecido o

1 prestado testimonio o se disponga a ofrecerlo o prestarlo, en alguna
2 investigación, querella, reclamación, audiencia o procedimiento
3 legislativo, administrativo o judicial que se lleve o haya llevado a cabo en
4 relación con la aplicación de esta Ley o de cualquier decreto obligatorio,
5 orden, reglamento, resolución o acuerdo de la Junta, o porque haya
6 servido, sirva o se proponga servir como miembro de un Comité de
7 Condiciones Mínimas de Trabajo.

8 Artículo 6.02.-Presunciones.

9 (a) Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en el Artículo
10 6.01(f) obedece al ejercicio, reclamo, pregunta o solicitud de información
11 por un empleado o trabajadora sobre sus derechos al amparo de esta Ley,
12 cuando el patrono haya realizado el acto durante o luego de advenir en
13 conocimiento del ejercicio, reclamo, de la pregunta o solicitud de
14 información, a menos que el patrono demuestre satisfactoriamente que le
15 había manifestado al empleado o ex empleado su propósito, que en verdad
16 tuviera, antes de manifestarse el ejercicio, reclamo, la pregunta o solicitud
17 de información por el empleado o la trabajadora.

18 (b) Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en el Artículo
19 6.01(e) y el Artículo 6.01(g) obedece a la formulación de querella,
20 ofrecimiento o prestación de testimonio, disposición de ofrecerlo o darlo,
21 creencia de que se ofrecerá o prestará, o servicio en un Comité de
22 Condiciones Mínimas de Trabajo, según sea el caso, cuando el patrono

1 haya realizado el acto durante o luego de transcurrir la investigación,
2 querrela, reclamación, audiencia o procedimiento, o la propuesta para
3 formar parte de un Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo, a menos
4 que el patrono demuestre satisfactoriamente que le había manifestado al
5 empleado o ex empleado su propósito, que en verdad tuviera, antes de
6 existir la investigación, querrela, reclamación, audiencia o procedimiento,
7 o la propuesta para formar parte de un Comité de Condiciones Mínimas
8 de Trabajo.

- 9 (c) En todo proceso por violación de cualquiera de las disposiciones de esta
10 Ley, el máximo y el mínimo de horas de trabajo y las condiciones de
11 trabajo fijados por la Junta se considerarán prima facie que son razonables
12 y legales y que constituyen el salario digno, las horas de trabajo y las
13 condiciones de trabajo que requiere esta Ley.

14 Artículo 6.03.-Reclamaciones de los empleados.

- 15 (a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a
16 la prescrita en esta Ley o en un decreto obligatorio, orden o reglamento de
17 la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo, o en un convenio
18 colectivo o en un contrato individual de trabajo, tendrá derecho a cobrar
19 mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total
20 de la compensación que le corresponda, más una cantidad igual a la que
21 se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional,
22 además de las costas, gastos, intereses y honorarios de abogado del

1 procedimiento, estos últimos en suma razonable, sin que para nada de ello
2 obste pacto en contrario.

3 (b) Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren
4 varios o todos los trabajadores o empleados contra un patrono común por
5 trabajos realizados en el mismo establecimiento, empresa o sitio.

6 (c) Las reclamaciones podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante
7 cualquier procedimiento para reclamación de salarios que se establezca en
8 otras leyes de Puerto Rico.

9 (d) En relación con el cumplimiento de esta Ley o de cualquier decreto
10 obligatorio, orden o reglamento de la Junta, la Junta Nacional y el
11 Secretario del Trabajo podrán demandar, a iniciativa propia o a instancia
12 de uno o más trabajadores o empleados con interés en el asunto, y en
13 representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se
14 encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se
15 les adeude por salarios, compensación adicional, intereses, costas, gastos y
16 honorarios de abogado que indica esta Ley. Cualquier obrero o empleado
17 con interés en el asunto podrá constituirse en demandante en todo pleito
18 que así se promueva por la Junta o el Secretario.

19 (e) La Junta y el Secretario del Trabajo podrán constituirse en demandantes o
20 interventores en toda acción o procedimiento judicial que cualquier
21 persona interponga en relación con la aplicación de esta Ley o de un
22 decreto, orden o reglamento de la Junta.

1 Artículo 6.04.-Penalidades.

2 Cualquier violación o infracción a las disposiciones de esta Ley constituirá un
3 delito menos grave y su convicción conllevará una pena de reclusión por un término
4 que no exceda de seis (6) meses, o multa que no exceda de cinco mil (5,000) dólares, o
5 ambas penas, a discreción del Tribunal.

6 En caso de reincidencia de cualquiera de las infracciones de esta Ley, la
7 convicción conllevará una pena de reclusión por un término que no excederá doce (12)
8 meses, o multa que no excederá diez mil (10,000) dólares, o ambas penas, a discreción
9 del Tribunal.

10 Artículo 6.05.-Reclamaciones civiles.

11 (a) Cualquier empleada o empleado que alegue una violación a lo dispuesto
12 en esta Ley podrá instar una acción civil contra su patrono dentro del
13 término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que ocurrió la
14 violación inicial, y se renovará tras cada violación subsiguiente.

15 (b) El empleado podrá solicitar que se compense por los daños reales
16 sufridos, las angustias mentales, la restitución de su empleo, los salarios
17 dejados de devengar, beneficios, además de solicitar la imposición de
18 costas y honorarios de abogado.

19 (c) La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios
20 dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la
21 violación.

- 1 (d) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación
2 solamente incluirá los salarios a que tuviere derecho el empleado, por
3 cualquier concepto, durante los últimos diez (10) años anteriores a la fecha
4 en que estableciere la acción judicial. En el caso de que el empleado
5 hubiere cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente
6 incluirá los últimos diez (10) años anteriores a la fecha de su cesantía.
- 7 (e) En relación con los términos prescriptivos provistos en este Artículo, un
8 cambio en la naturaleza de las labores del empleado no constituirá una
9 novación del contrato de empleo.
- 10 (f) Lo dispuesto en este Artículo en nada afectará los casos ya radicados en
11 los tribunales, o en la Oficina de Mediación y Adjudicación del
12 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

13 Artículo 6.06.-Restitución en el empleo.

14 El patrono que violare cualquiera de las disposiciones o prohibiciones de esta
15 Ley y, en el proceso, despidiera a alguno de sus empleados a causa de ello, deberá
16 reponer en su empleo al trabajador y cesar en la continuación del acto de que se trate.
17 Para obligarlo a cumplir esa obligación, tendrá competencia el Tribunal de Primera
18 Instancia, mediante procedimientos sencillos, rápidos y preferentes, en los que se dará
19 oportunidad de ser oídas las partes interesadas. En dichos procedimientos se
20 investigarán también los daños que el acto haya causado al empleado o ex empleado, a
21 cuyo favor se dictará sentencia por el doble del importe de los daños causados, además
22 de concedérseles costas y honorarios de abogado.

1 Artículo 6.07.-Autoridad del Tribunal General de Justicia.

2 Se confiere autoridad al Tribunal General de Justicia del Estado Libre Asociado
3 de Puerto Rico para conocer de causas de acción por la comisión de los delitos
4 establecidos en esta Ley, y por los daños civiles que de ello resulte.

5 Artículo 6.08.-Revisión judicial.

6 (a) Las conclusiones de hecho a que llegue un Comité de Condiciones
7 Mínimas de Trabajo, actuando dentro de sus poderes, serán concluyentes
8 en ausencia de fraude. Cualquier persona perjudicada por cualquier
9 decreto obligatorio u orden dictada al amparo de esta Ley podrá solicitar
10 su revisión, de conformidad con el procedimiento dispuesto en el Capítulo
11 IV de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, *supra*. Podrán acumularse
12 en una misma acción varios recursos de revisión cuando las cuestiones
13 levantadas en ellos sean idénticas.

14 (b) El Tribunal podrá confirmar, anular o devolver a la Junta, para ulteriores
15 procedimientos, el decreto impugnado; pero la anulación o devolución de
16 un decreto sólo tendrá lugar por el fundamento de que el Comité de
17 Condiciones Mínimas de Trabajo actuara sin facultad o en exceso de sus
18 poderes, siempre que la cuestión se hubiere levantado expresa y
19 oportunamente ante el Comité y luego ante la Junta; o porque la Junta
20 actuara sin facultad o en exceso de sus poderes, siempre que la cuestión
21 hubiere sido levantada expresa y oportunamente ante la Junta mediante

1 moción de reconsideración; o porque el decreto se obtuvo mediante
2 fraude.

3 (c) El recurso de revisión producirá la suspensión del decreto impugnado,
4 únicamente en cuanto a la parte o partes recurrentes y siempre que lo
5 disponga el Tribunal, previa prestación de fianza para garantizar el pago
6 total de los salarios envueltos en cada recurso más una cantidad razonable
7 que se impondrá a cada parte promovente contra la cual se dicte sentencia
8 en concepto de honorarios de abogados, a menos que se le haya permitido
9 litigar como insolvente.

10 (d) El recurso de revisión judicial que provee este Artículo será exclusivo y
11 será considerado preferentemente por el Tribunal.

12 Artículo 6.09.-Derecho supletorio.

13 Todo procedimiento regulatorio, adjudicativo o de revisión judicial que no haya
14 sido expresamente considerado por esta Ley se llevará de conformidad con los
15 procedimientos dispuestos en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, *supra*, o sus
16 leyes sucesoras, y la jurisprudencia que las interprete.

17 Artículo 6.10.-Supremacía.

18 En tanto las disposiciones de esta Ley sean incompatibles con las de alguna otra
19 ley o reglamento, prevalecerán las disposiciones de esta Ley.

20 Artículo 6.11.-Separabilidad.

21 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, inciso o parte de esta Ley, fuere declarada
22 nula o inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no

1 afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley, ni de los incisos del mismo
2 artículo, o parte de la misma que así hubiera sido declarada nula o inconstitucional.

3 Artículo 6.12.-Vigencia.

4 Esta Ley entrará en vigor desde el 1 de julio de 2017.