

## Legislación Protectora del Trabajo Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017

### Horas extras y periodo de tomar alimento Ley 379 de 15 de mayo de 1948, enm.

#### Beneficios o derechos:

1. Pagos por horas extras en exceso de 8 diarias durante cualquier día calendario y 40 a la semana.
2. Se puede establecer un itinerario de trabajo flexible de menos días a la semana hasta un máximo de 10 horas por día (mediante acuerdo voluntario).
3. Solicitud de reposición de horas no trabajadas en la misma semana por razones personales del empleado. No se considerarán horas extras si no exceden de 12 horas diarias ni 40 a la semana.
4. Una hora de tomar alimentos, esta debe ser no antes de concluida la segunda hora de trabajo ni después de comenzada la sexta hora.
5. Pago de horas extras a tiempo doble a quienes no le aplica la FLSA (contratados antes del 26/enero/2017), pago de horas extras a tiempo y medio (contratados posterior al 26/enero/2017).
6. Penalidad por no disfrute de periodo de tomar alimento el pago es doble (contratados antes del 26/enero/2017) o tiempo y medio (contratados posterior al 26/enero/2017).

### Bono de Navidad Ley 148 de 30 de junio de 1969, enm.

#### Empleados contratados antes del 26 de enero de 2017:

##### I. Requisitos:

- A. 700 horas durante periodo de año bono (1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año subsiguiente).

##### II. Pago

- A. 3% del ingreso hasta un tope de \$10,000 (hasta 15 empleados).
- B. 6% del ingreso hasta un tope de \$10,000 (16 empleados o más).
- C. Puede pagarse el 15 de noviembre al 15 de diciembre del año correspondiente de bono.

#### Empleados contratados después del 26 de enero de 2017:

##### I. Requisitos:

- A. 1,350 horas (1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año subsiguiente).

##### II. Pago

- A. 2% del total de salario devengado hasta la cantidad de \$300 (20 empleados o menos)
- B. 2% del total de salario devengado hasta la cantidad de \$600 (21 empleados o más durante más de 26 semanas dentro del periodo de año bono)
- C. Puede pagarse el 15 de noviembre al 15 de diciembre del año correspondiente de bono

Nota: Durante el primer año de contratación de empleo luego de la vigencia de la Ley 4-2017 el bono será el 50% de lo aquí dispuesto.

##### III. Deducción

- A. Se puede acreditar cualquier pago por bonificación al monto total del bono de navidad el cual debe ser notificado al empleado por escrito expresando su intención de acreditar dicho otro bono al pago requerido por Ley.

### Despido Ley 80 de 30 de mayo de 1976, enm.

#### Beneficios:

- A. Empleados contratados antes del 26/enero/2017

#### Indemnización:\*

1. Dos (2) meses de sueldo si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años y una indemnización progresiva de una (1) semana por cada año de servicio.
2. Tres (3) meses de sueldo luego de cinco (5) años hasta quince (15) años de servicios y una indemnización progresiva de dos (2) semanas por cada año de servicio.
3. Seis (6) meses de sueldo si el despido ocurre posterior a los quince (15) años de servicios y una indemnización de tres (3) por cada año de servicio.

\*Para el cálculo de la indemnización se entiende por mes 4.33 semanas.

#### B. Empleados contratados posterior al 26/enero/2017:\*

1. El sueldo correspondiente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización.
  2. Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.
  3. En ningún caso la indemnización requerida excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses de sueldo.
- \*Para el calculo de la indemnización se entiende por mes 4 semanas.

#### Justa Causa para despedir:

1. Patrón de conducta impropia
2. Patrón de desempeño deficiente
  - a. incumplir normas y estándares de calidad
  - b. normas de seguridad del patrono
  - c. baja productividad
  - d. falta de competencia
  - e. quejas repetidas de los clientes del patrono
3. Violación reiterada a las reglas y reglamentos
  - a. Razonablemente establecidos por el patrono.
  - b. Copia escrita de los mismos suministrado oportunamente al empleado.
4. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
5. Cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
6. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad del establecimiento.

### Salario Mínimo

Ley 180 de 27 de julio de 1998, enm.

- \* Se dispone que el salario mínimo aplicará en Puerto Rico a los trabajadores cobijados bajo la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standard Act).
- \* Aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la FLSA, y por lo tanto están exentas del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente.

### Licencia de Vacaciones y Licencia de Enfermedad

Horas para acumulación (empleados contratados antes y después de 26/enero/2017):

- \* 130 horas por mes

Tasa de Acumulación (empleados contratados antes del 26/enero/2017):

- \* 1 ¼ día por vacaciones
- \* 1 día por enfermedad

Tasa de Acumulación (empleados contratados después del 26/enero/2017):

#### \* Primer (1) año

- \* ½ día por vacaciones
- \* 1 día por enfermedad

#### \* Primer Año y un día a Cinco (5) años

- \* ¾ día por vacaciones
- \* 1 día por enfermedad

#### \* Cinco (5) años y un día a Quince (15) años

- \* 1 día por vacaciones
- \* 1 día por enfermedad

#### \* Más de quince (15) años

- \* 1 ¼ día por vacaciones
- \* 1 día por enfermedad

\*Patrono con menos de doce (12) empleados en un periodo de veintiséis (26) semanas se quedaran con un acumulación de ½ día de vacaciones y un (1) día de enfermedad.

### Otros Asuntos:

#### Contratista Independiente

(Requisitos)

1. Se le requiere tener número de Seguro Social Patronal.
2. Haber radicado planillas como negocio propio.
3. Contrato escrito.
4. Licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar.

### (Criterios)

1. Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos.
2. Mantiene el control sobre el momento en que realizará el trabajo.
3. No se le requiere trabajar exclusivamente para el contratante.
4. Tiene libertad para contratar empleados.
5. Ha realizado inversión en su negocio para prestar los servicios acordados.

### Periodo Probatorio

1. Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales tendrán un periodo probatorio automático de doce (12) meses.
2. Trabajadores y empleados no exentos tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses.  
\*Se entenderá por mes (30) días calendario.

### Deberes del Empleado

1. Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de trabajo, conforme a las normas del patrono, la buena fe y la diligencia.
2. Observar las medidas de seguridad e higiene.
3. Abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral.
4. Cumplir las órdenes e instrucciones del patrono.
5. No competir con la actividad de la empresa, salvo que se disponga lo contrario por el contrato o ley.
6. Contribuir a mejorar la productividad y competitividad.
7. Todos los deberes que se deriven del contrato.

### Derecho a participar de servicio religioso:

- \* Empleado debe notificar al patrono, por escrito, su necesidad de acomodo religioso.
- \* El patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas.
- \* Ningún patrono podrá penalizar o de cualquier manera negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso. Toda infracción a las disposiciones de este artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00).



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas

## Boletín Informativo Legislación Laboral



### Negociado de Normas de Trabajo

normas@trabajo.pr.gov

Oficinas de Áreas

Oficina Central	(787) 754-2100
San Juan	(787) 754-6071/754-5832
Arecibo	(787) 878-1284/878-1162
Mayagüez	(787) 832-1506/832-4578
Ponce	(787) 842-2037/842-7395
Caguas	(787) 744-2011/713-6341
Humacao	(787) 852-0800/852-0242