

# Puerto Rico



## Comply Anywhere Poster Pack

*A digital compliance solution for all of  
your state labor law postings.*

# TABLE OF CONTENTS

## Employee Notice – Your Rights Are Protected

The State of Puerto Rico has established laws and regulations that protect the rights of employees. As your employer, we are conspicuously posting the information that is required by Puerto Rico to better inform you of your rights as an employee of our company. If you should have any questions regarding these postings, please contact the personnel office or your immediate supervisor.

**Note:** *The Comply Anywhere Poster (CAP) Pack is designed to provide accurate and authoritative information in regard to the subject matter covered. Businesses with one or more employees are required to comply with federal, state and/or local law notification and posting requirements. CAP will not satisfy all labor law posting and notification requirements that must be posted conspicuously in a location frequented by employees at a business. CAPs should be used only as a supplementary product when space is limited.*

## NOTICES IN ENGLISH

### State Panels

- 3 Discrimination Is Illegal
- 4 Private Sector Women's Rights
- 5 Negotiated Work Rules
- 7 Use Of The Social Security Number
- 8 SINOT Insurance For Non-Occupational Temporary Disability Law
- 9 Occupational Safety and Health Law
- 10 Unemployment Insurance
- 11 Where Did You Leave Your Baby?

### Conditional Notices

- 12 Additional Notices

*The Federal Government has additional laws and regulations that protect the rights of employees. These federal posters and notices, including federal contractor postings, can be found in our Federal Comply Anywhere Poster Pack at the following link:*

[\*\*<< CLICK HERE >>\*\*](#)

## AVISOS EN ESPAÑOL

### Paneles Estatales

- 13 El Discrimen Es Illegal
- 14 Derechos de la Mujer Trabajadora Sector Privado
- 15 Negociado de Normas de Trabajo
- 16 Uso del Numero de Seguro Social
- 17 SINOT Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal
- 18 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 19 Seguro por Desempleo
- 20 ¿Dónde dejaste a tu bebé?

Item #AK-CAP-DF

© 2014-2024 AIO Acquisition, Inc.





## DISCRIMINATION IS ILLEGAL

GOVERNMENT OF PUERTO RICO  
DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES

ANTI-DISCRIMINATION UNIT  
www.trabajo.pr.gov

**Discrimination by age, color, sex, sexual orientation, gender identity, national or social origin, social condition, marriage, political affiliation, political or religious ideas, for being a victim or a perceived victim of domestic violence, for being a victim or perceived victim of sexual assault, for being in the military, ex-military, to be in service or having served in the Armed Forces of the United States or for being a veteran.**

Act No. 100 of June 30, 1959, as amended, 29 L.P.R.A. Sec. 146 et. Seq. provides for the protection of employees and applicants for employment against discriminatory acts by employers, workers' organizations or joint worker-employer committees that control apprenticeship and training programs. It prohibits discrimination based on age, race, color, sex, social or national origin, social status, marriage, political or religious ideas, sexual orientation and gender identity or for being a victim or a perceived victim of violence domestic, sexual assault or stalking; for being military, ex-military, serving or having served in the Armed Forces of the United States or for being a veteran; it protects from dismissal, suspension or discrimination against an employee in relation to salary, wage or compensation, terms, category, conditions or privileges in a way that tends to deprive a person of employment opportunities or that affects his / her status as an employee, publishes, circulates or allows advertisements, notices, or any other form of dissemination to be posted or circulated, denying employment opportunities, directly or indirectly, to all persons; limit or exclude a person from being admitted, or employed in any apprenticeship program or other training.

### PEOPLE WITH IMPEDIMENTS: LAW 44 OF JULY 2, 1985

Act No. 44 of July 2, 1985, as amended by Law 53 of August 30, 1992, L.P.R.A. Sec. 501 et seq., empowers the Secretary of Labor to ensure compliance with this Act with regard to employment.

It prohibits discrimination against people with physical, mental or sensory impairments in activities such as recruiting, promoting, suspending or dismissing; in salary, training, benefits and other aspects of employment by all institutions, whether they receive funds or not from the Commonwealth of Puerto Rico.

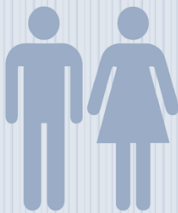
### PREVENTIVE ACTION: RECORDS:

By virtue of the power conferred by the laws that it administers, the Secretary of Labor and Human Resources or the Director of the Anti-Discrimination Unit, on his behalf, will discourage discrimination in employment through preventive action plans, and may "motu - proprio", without a complaint, order investigations in accordance with the provisions of Act No. 100, supra.

### DISCRIMINATION BY SEX

The intention of Act No. 69 of July 6, 1985, 29 L.P.R.A. Sec. 1321 et seq. is to guarantee equal rights to employment, both for men and women, prohibiting discrimination proceedings, fixing responsibilities and imposing penalties on private and public employers, workers' unions, joint workers' and employers' committees to employment agencies.

The definition of "for reasons of sex" includes, but is not limited to pregnancy, childbirth or related medical conditions and women affected by these reasons will receive equal treatment for all purposes related to their employment.



### PREGNANCY

The Anti-Discrimination Unit also administers, among others, Act No. 3 of March 13, 1942, as amended, 29 L.P.R.A. Sec. 467 et. I know that. In general terms, this Law provides as follows:

- \*Pregnant women will be entitled to a rest that will include four (4) weeks before delivery and four (4) weeks after with full salary.
- \*The employee may choose to take leave only (1) week before the delivery and seven (7) weeks after, or may choose to return to work after two (2) weeks of postpartum rest. If you choose one of these options, you must present a medical evidence that you are able to work.
- \*Abortions and premature births are covered by the Law.
- \*The employer cannot dismiss a pregnant woman without just cause. It will not be understood that just cause is the lower performance at work.
- \*Any employer who dismisses, suspends, reduces wages or discriminates in any way against a worker because of a loss in production or refuses to allow the employee to return after delivery, will incur civil liability for twice the damage caused or between \$1,000 and \$5,000. The employee will also have the right to return to their job.
- \*For violation of the provisions of this Act, the employer will incur a misdemeanor.
- \*Time off benefits are granted when a child under five (5) years of age is adopted.



### SEXUAL HARASSMENT

Act No. 17 of April 22, 1988, 29 LPRASec.155 et seq., was created with the specific purpose of protecting employees and aspiring employees from sexual harassment in employment and the provisions of the same apply to both private employers and government employers.

Sexual harassment in employment consists of any type of approach, request for sexual favors and any other verbal or physical conduct of a sexual nature, when one or more of the following circumstances occurs:

- \*When submitting to such conduct becomes implicitly or explicitly a term or condition of a person's employment.
- \*When the submission or rejection of such behavior on the part of a person becomes the basis for making decisions in employment or regarding the employment that affects that person.
- \*When such conduct has the effect or purpose of unreasonably interfering with that person's work performance or when creating an intimidating, hostile or offensive work environment.

The employer has the duty to keep the workplace free from sexual harassment and intimidation. Employer shall:

- \* Express clearly to supervisors and employees that the employer has a strong policy against sexual harassment in employment.
- \*Implement the necessary methods to raise awareness and publicize the prohibition of sexual harassment in employment.
- \*Provide sufficient publicity in the workplace, for job seekers, of the rights and protection conferred by laws that prohibit sexual harassment.
- \*Establish an adequate and effective internal procedure to deal with complaints of sexual harassment. When any situation of sexual harassment is brought to the attention of the employer, the latter must immediately carry out an investigation.

If you understand that you are being discriminated against, do not overlook the sexual harassment that you may be subjected to. You should make notes of sexual harassment incidents for your personal use. These notes must include: name of the witnesses, date and place where the act (s) of harassment took place.

Bring up the harassment before the attention of your supervisor. If your supervisor is the harasser, present the situation to another person in the company. The employer is not allowed to retaliate for discriminatory practices. Once harassment has been brought to the attention of the employer, it is the employer's responsibility to take the necessary action to correct the problem.

### LACTATION

Act No. 427 of December 16 of 2000,

"Law to Regulate the Period of Breastfeeding or Extraction of Maternal Milk", as amended, grants a period of lactation or extraction of breast milk to employees both in private companies and for government employees. For those employees with a full-time working day, the period of breastfeeding, or extraction of breast milk, will be one hour and can be distributed in two periods of thirty (30) minutes or three periods of twenty (20) minutes. In the case of those employees with part-time working hours and their working hours exceed four (4) hours, the period of breastfeeding or extraction of breast milk will be thirty (30) minutes for every four (4) hours of work. The place authorized for these purposes must be private, safe and hygienic. In addition, the place must have adequate ventilation and power outlets. The employer who denies the benefits granted by the aforementioned Law may be fined for the damages suffered by the employee for an amount equal to: (1) three times the salary that the employee accrues for each day that was denied the period to breastfeed or express milk, or (2) an amount no less than three thousand (3,000) dollars, whichever is greater.



### Central Office Hato Rey

431 Ponce de León Avenue, 11th Floor Building  
National Plaza Hato Rey,  
P.R. 00917

[t] 787-625-3137 Ext. 3259/ 3232  
787-754-5293 787-754-2108 [f] 787-763-3000

### Mayagüez

Villa Capitán II Building Third Floor,  
828 Ave. Hostos, Suite # 301  
Mayagüez, P.R. 00682-1536

[t] 787-833-4110 787-787-833-4150  
[f] 787-833-4131

### Ponce

Ave. Santiago de los Caballeros  
# 60 Puerto Viejo Street,  
Playita Ponce Sector, P.R. 00718-8110

[t] 787-284-2028 [f] 787-290-2090

### Humacao

Government Center  
45 Calle Cruz Ortiz Stella, Norte  
Suite # 13 Humacao P.R. 00791-3751

[t] 787-285-5071 [f] 787-285-5076

## Letter of Rights of Working Women Private sector

**Women workers in the private sector enjoy all the rights set forth in the Constitution of Puerto Rico and in the laws and regulations that are applicable to them, specifically will have the right to:**

1. not be discriminated against by your employer, by employment agencies or by labor organizations on the basis of your sex;
2. be considered and employed on the basis of their individual capabilities without employers taking stereotypical assumptions or characterizations of their sex into consideration;
3. not be denied job placement due to choices of coworkers, employer, or clients;
4. not to be discriminated against on the basis of sex, or to be asked about your salary record when it is determined to a job;
5. receive payment of an allowance if you are unfairly dismissed;
6. When you are pregnant, take maternity leave four (4) weeks before delivery and four (4) weeks after it; When you present a medical certification to your employer, you may choose to take up to (1) week of prenatal rest and seven (7) weeks of postnatal rest;
7. when adopting a preschool minor, it is understood, a minor of five (5) years or less who is not enrolled in a school institution, be entitled to the same benefits of maternity leave as the employee who gives birth;
8. when you adopt a child under six (6) years of age and older, you will be entitled to full paid maternity leave for the fifteen (15) day term;
9. receive your entire salary and have your employer reserve your job when you take maternity leave;
10. not be fired, suspended, discriminated against or have your salary reduced due to your decrease in production because you are in state of pregnancy;
11. have access in your workshop in a private area, safe, hygienic, with ventilation and electrical energy to breastfeed your baby or express breast milk, and said area may not coincide with the area intended for health services;
12. enjoy a period of breastfeeding or expressing breast milk of one (1) hour per full-time work day, on which may be distributed in two (2) thirty (30) minute periods or three (3) twenty (20) minute periods;
13. enjoy a thirty (30) minute period of breastfeeding or expressing breast milk for every four (4) hour period consecutive work, in case you work a part-time day that exceeds four (4) hours;
14. Expander of the periods of lactation or breast milk extraction up to twelve (12) months counted from the return to their job functions;
15. not receiving sexual approaches as a condition of being recruited or retaining their job;
16. not to tolerate verbal, physical or electronic conduct by means of the quality, in an explicit or implicit way, they carry out unwanted sexual approaches;



17. that the employer keep the workplace free from sexual harassment, including hostile, offensive or intimidating behavior;
18. that the employer establish an adequate and effective internal procedure to deal with complaints of sexual harassment;
19. be protected from domestic violence in your place of employment;
20. make use of a special leave without pay of up to fifteen (15) working days per year to attend situations of violence domestic or gender, child abuse, sexual harassment in employment, sexual assault, lewd acts or stalking in its serious form;
21. do not retaliate against you for complaining, testifying, or participating in an investigation, proceeding, or trial for discriminatory employment practices.

This Bill of Rights is a non-exhaustive general compilation of the rights that are recognized for working women from the private sector of Puerto Rico and is intended to guide. The rights listed are subject to the applicability and exceptions of the corresponding labor statute, so we recommend consulting the full texts of the laws listed here which are available on the web pages: [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov) and [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov). Also, they can communicate to the 24/7 orientation line of the Office of the Women's Ombudsman through (787)722-2977 or with the Department of Labor and Human Resources through the Anti-Discrimination Unit with (787) 625- 3137 ext. 3231 and / or Bureau of Labor Standards at (787) 754-2100.

**WOMEN'S ATTORNEY'S OFFICE**

**Tel. (787) 722-2977**  
**[www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov)**



**DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES**

**ANTI-DISCRIMINATION UNIT**  
**Tel. (787) 625-3137 ext. 3259**  
**TDD: (787) 756-5787**

**NEGOTIATED LABOR STANDARDS**  
**Tel. (787) 754-2100**

Filed before the State Election Commission, Application No. CEE-SA-2020-5391



## Negotiated Work Rules

Government of Puerto Rico  
Department of Labor and Human Resources

www.trabajo.pr.gov

### LAW NO. 80 OF MAY 30, 1976, AS AMENDED, KNOWN AS AN UNJUSTIFIED DISMISSAL LAW, 29 LPRC SEC. 185a, ET. SEQ

#### • Compensation for Unjustified Dismissal

Any employee of commerce, industry or any other business or place of employment, where he works for remuneration of any kind and was hired without a time limit, who is dismissed from his position without just cause, shall be entitled to receive from his employer a compensation or allowance, the amount of which will depend on the time he or she has worked for said employer. For those employees hired before January 26, 2017, in addition to the salary that has accrued, the dismissed employee will be entitled to compensation that will be computed as follows:

- the salary corresponding to two (2) months of compensation, if the dismissal occurs within the first five (5) years of service; the salary corresponding to three (3) months if the dismissal occurs after five (5) but before fifteen (15) years of service; the salary corresponding to six (6) months if the dismissal occurs after fifteen (15) years of service;
- an additional progressive compensation equivalent to one (1) week for each year of service, if the dismissal occurs within the first five (5) years of service; two (2) weeks for each year of service, if the dismissal occurs after five (5) but before fifteen (15) years of service; three (3) weeks for each year of service, after completing fifteen (15) years or more of service.

For employees hired as of January 26, 2017, in addition to the salary that has accrued, the dismissed employee will be entitled to compensation that will be computed as follows:

- compensation equivalent to three (3) months of salary;
- compensation equivalent to two (2) weeks of salary for each full year of service. In no case shall the compensation required by law for employees hired as of January 26, 2017, exceed the salary corresponding to nine (9) months. In addition, it will be understood that for these employees, one (1) month is composed of four (4) weeks.

Any agreement in which the employee waives his right to receive compensation for unjustified dismissal will be void. However, once a claim has arisen, the parties may transfer the compensation through a valid transaction agreement.

When there is just cause for dismissal, the worker will not be entitled to the compensation mentioned. In this sense, dismissals with just cause are those that are not motivated by legally prohibited reasons and that are not the product of the mere whim of the employer. In addition, just cause will be understood as those reasons that affect the good and normal functioning of an establishment that include, among others, the following:

- A pattern of improper or disorderly conduct on the part of the employee.
- A poor, inefficient, unsatisfactory, late or negligent performance pattern on the part of the employee. This includes not complying with norms and standards of quality and safety of the employer, low productivity, lack of competence or ability to perform the work at reasonable levels required by the employer and repeated complaints from the employer's clients.
- Repeated violation by the employee of the reasonable rules and regulations established for the operation of the establishment, provided that a written copy thereof has been provided to the employee in a timely manner.
- Total, temporary or partial closure of the operations of the establishment. In those cases in which the employer owns more than one office, factory, branch or plant, the total, temporary or partial closure of the operations of any of these establishments where the dismissed employee works, shall constitute just cause.
- Technological or reorganization changes, as well as the style, design or nature of the product that is produced or handled by the establishment and the changes in the services rendered to the public.
- Reductions in employment that are necessary due to a reduction in the volume of production, sales or profits, whether current or anticipated, or with the purpose of increasing the competitiveness or productivity of the establishment.

#### • Probationary Period

All employees hired as of January 26, 2017, will have an automatic probationary period of nine (9) months. This automatic period cannot be increased or extended. However, the employer and employee may agree on a shorter trial period or the absence of it. In addition, nothing prevents the employer from releasing the employee from the probationary period before the automatic term or the agreed upon term expires.

In the particular case of "Administrators", "Executives" or "Professionals", commonly known as exempt employees, their probationary period will be twelve (12) months.

Any employee who is dismissed during the probationary period shall not be entitled to compensation for dismissal without just cause granted by Act No. 80 of May 30, 1976, as amended.

### LAW NO. 230 OF MAY 12, 1942, AS AMENDED, KNOWN AS THE EMPLOYMENT OF MINORS LAW, 29 LPRC SEC. 431, ET. SEQ.

The employment of minors under eighteen (18) years of age is regulated in Puerto Rico. It is necessary to obtain a work permit from the Department of Labor and Human Resources, which will determine that the occupation does not affect the child's school attendance and is not harmful to their life, health or well-being.

### We administer a large part of the protective labor legislation and the current dispositions issued by the extinct Minimum Wage Board of Puerto Rico and by the Secretary of Labor and Human Resources

To ensure compliance with this legislation, we carry out the following activities:

- Workplace inspections, which include files and payrolls.
- Process claims directly from employees or those that arise from an inspection.
- Answer confidential complaints.
- Answer personal, written or telephone inquiries.
- Offer orientation through conferences and seminars to the general public.

Summary of some of the Laws administered by the Bureau of Labor Standards for the protection of workers.

### LAW NO. 379 OF MAY 15, 1948, AS AMENDED, KNOWN AS A LAW TO ESTABLISH THE WORK DAY IN PUERTO RICO

Establishes the regular working day in Puerto Rico; the type of salary for the hours worked in excess of the legal day and sets the period for meals and breaks.

#### • Established rights

- Eight (8) hours constitute the legal working day in Puerto Rico and forty (40) hours of labor constitute the week. If there is an alternate weekly work itinerary (flex-time), employer and employee may agree on a daily regular day that does not exceed ten (10) hours per day. On the other hand, it will be considered as a regular day the hours that an employee works under the cover of an agreement of replacement of hours, as long as his day does not exceed twelve (12) hours per day.
- The hours worked in excess of eight (8) hours per day and forty (40) per week will be compensated as overtime. If there is an alternate weekly work itinerary, the hours worked in excess of ten (10) per work day will be compensated as overtime. In the case of those periods worked under a time replacement agreement, the hours worked in excess of twelve (12) hours per day will be compensated as overtime.
- One hour for meals. This must not be before the end of the second hour or after the sixth consecutive work hour has begun. If the employee works during their meal time, the employer must compensate, as a penalty, that period as if it were overtime.

(d) By means of a written agreement between the employer and employee, meal time may be reduced to thirty (30) minutes except for "croupiers", nurses and security guards who may take a minimum of twenty (20) minutes. In those cases in which the working day does not exceed (6) consecutive hours, the period to take food may be ignored without having to sign a written agreement.

• Creation and Preservation of Records and Payroll  
Every employer must keep records, files, payroll, lists of wages and records that reflect the names and addresses of all workers, the hours of work performed by each and the wages paid to them. These files must be kept by the employer for a term of no less than three (3) years and the employer may use any storage method, as long as the accessibility and integrity of the information is ensured.

• Transactions of Claims  
Any transaction of claims under Act No. 379 requires verification by the Department of Labor and Human Resources. Any transaction that does not have this verification will be null and void. Generally, any transaction of a basic claim that does not exceed fifty thousand dollars (\$ 50,000) may be verified by one of the lawyers of the Legal Affairs Bureau. Those transactions involving basic claims exceeding fifty thousand dollars (\$ 50,000) will require verification by the Secretary of Labor and Human Resources.

### LAW NO. 289 OF APRIL 9, 1946, AS AMENDED, KNOWN AS A LAW TO ESTABLISH A DAY OFF DURING THE WORK WEEK, 29 LPRC SEC. 295, ET. SEQ.

Any employer who employs or permits an employee to work during the rest day established in this law will be obliged to pay the hours worked during said day at a wage rate equal to twice the time agreed for the regular hours to those employees hired before January 26, 2017. For those employees hired as of January 26, 2017, employees will be paid time and a half of the wage agreed by the parties.

### LAW NO. 180 OF 27 OF JULY OF 1998, AS AMENDED, KNOWN AS THE LAW TO ESTABLISH MINIMUM WAGE, VACATIONS AND BEREAVEMENT TIME IN PUERTO RICO, 29 LPRC SEC. 250, ET. SEQ.

It provides that the federal minimum wage shall automatically apply in Puerto Rico to the workers covered by the federal Law of Reasonable Labor Standards. Employers not covered by this legislation shall be paid a minimum wage equivalent to seventy percent (70%) of the current federal minimum wage or whatever the mandatory decree establishes, whichever is greater. It also establishes the rules of accumulation and enjoyment of vacation and sick leave.

The Federal Law of Reasonable Labor Standards applies to:

- Companies with sales volume of \$ 500,000.00 per year or more
- Companies that engage in interstate commerce or in any process or occupation that is closely related, regardless of the volume of sales of the company.
- Domestic service employees.
- Employees of hospitals and institutions for the care of children, the elderly or mental health patients who stay overnight on the premises of the institution.
- Employees of educational institutions, whether at the preschool, elementary, intermediate, superior, or university level, with the exception of teachers and professors.

Employees in Puerto Rico hired before January 26, 2017, will accrue sick leave at the rate of one day per month worked and vacation leave at the rate of one and a quarter (1 1/4) days per month. For those employees hired as of January 26, 2017, they will accrue sick leave at the rate of one (1) day per month worked and vacation leave in accordance with the time they work for the same employer. In this way, during the first year of service, the employee will accumulate half (1/2) days of vacation per month worked. After the first year of work and until completing five (5) years of service for the same employer, the accumulation rate will be three quarters (3/4) per day worked. Subsequently, after serving five (5) to fifteen (15) years working for the same employer, the accumulation rate will be one (1) day of vacation per month worked. Finally, once fifteen (15) years of service to the same employer has been completed, the rate of accumulation of vacation leave will be one and one

quarter (1 1/4) of day per month worked.

In order to accrue vacation and sick days, an employee must work no less than one hundred thirty (130) hours per month. Provided, that the use of vacation and sick leave shall be considered time worked for the purpose of accumulating these benefits.

Those industries that at the date of effectiveness of this law were regulated by mandatory decrees with monthly accrual rates of vacation and sick leave lesser than provided in this law, or with minimum hours requirements to be worked to be creditor of said accumulation rates greater than provided in this law, will continue to be subject to the provisions of this directive in regard to such extremes. In the shortest possible time and according to the economic capacity of each industry, the minimum vacation and sick leave benefits established by such mandatory decrees will be adjusted to the levels established in this law.

### LAW NO. 17 OF APRIL 17, 1931, AS AMENDED, SALARY PAYMENT LAW, 29 LPRC SEC. 171, ET. SEQ.

It requires the payment of wages in legal currency of the United States of America in periods not greater than fifteen (15) days and can be done through:

- Cash
- Check
- Electronic transfer of funds directly to the checking or savings accounts of employees.
- Direct deposit
- Payroll Card

Restrictions on the form of payment of direct deposit and electronic transfer:

- The employee must authorize it voluntarily in writing.
- The payment must be effective on the same day of payment at the bank selected by the employee.
- Delivery of proof of deposit or transfer to the employee with all deductions authorized by law.

(d) The cost of the system falls exclusively to the employer. In addition, the legislation lists the deductions and withholdings that an employer can apply to the non-exempt employee's salary by mutual agreement.

### LAW NO. 148 OF JUNE 30, 1969, AS AMENDED, CHRISTMAS BONUS LAW FOR EMPLOYEES OF PRIVATE ENTERPRISE, 29 LPRC SEC. 501, ET. SEQ.

It establishes the payment of a bonus to certain employees of private companies. Under this law, every employee has this right, with the exception of persons employed in agricultural activities, in domestic service or in family residences, in charitable institutions, officials and employees of the Government of Puerto Rico, their public corporations and municipalities. The coverage period includes October 1 of any calendar year to September 30 of the subsequent calendar year. Those employees hired before January 26, 2017, must have worked a minimum of seven hundred (700) hours during the coverage period to be eligible for the Christmas bonus granted by Law No. 148. In the specific case of workers of wharves contacted before January 26, 2017, they must have worked a minimum of one hundred (100) hours during the coverage period to be eligible for the Christmas bonus. All employees hired as of January 26, 2017, must have worked a minimum of one thousand three hundred and fifty (1,350) hours during the coverage period to be eligible for a Christmas bonus. The bonus that a worker hired by January 26, 2017 must receive by law, will be equivalent to six percent (6%) of the total salary, computed up to a maximum of ten thousand dollars (\$ 10,000), accrued by the employee within the coverage period, as long as the employer employs sixteen (16) employees or more during any period of the coverage period. An employer who employs fifteen (15) or less employees, will grant a bonus equivalent to three percent (3%) of the total wages, computed up to a maximum of ten thousand dollars (\$ 10,000), accrued by the employee or worker within said lapse of time. Every employee hired as of January 26, 2017, must receive a bonus that is equivalent to two percent (2%) of the total salary accrued up to a maximum bonus of six hundred dollars (\$ 600), if the employer Employed twenty one (21) employees or more for more than twenty-six (26) weeks within the coverage period. If the employer employed twenty (20) employees or less for more than twenty-six (26) weeks within the period of coverage, he will be obliged to grant each employee compensation equivalent to two percent (2%) of the total salary earned, up to a maximum bonus of three hundred dollars (\$ 300). For these employees and only during the first year of their employment, the bonus required is approximately five percent (50%) as required by Act No. 148. The term to pay the bonus is between November 15 and December 15. If the payment of the bonus that is established by this law is not made in the form and within the term already indicated, the employer will be obliged to pay, in addition to said bonus, a sum equal to half of the bonus as additional compensation when the payment has been made within the first six (6) months of its non-compliance. If the employer takes more than six (6) months to make the payment, the employer will be obliged to pay another sum equal to said bonus, as a penalty. The employer may credit to his obligation to pay the Christmas bonus any other voluntary additional compensation, which is not part of the salary conditions of the employee, paid within the period of coverage, as long as he has notified the employee in writing of his intention to do it within the term of five (5) working days from having made the payment. Any employer who wishes to apply for an exception due to having insufficient funds because the bonus would entail more than 15% of yearly earnings must submit a request to the Secretary of Labor and Human Resources no later than November 30 of each year a request for exemption. This request must be presented together with a statement of the situation and gains and losses for the period of coverage prepared in accordance with accounting standards and principles generally accepted in Puerto Rico and their respective notes, as well as with the corresponding report compiled, reviewed or audited, signed and stamped in original by an authorized public accountant (CPA) with a valid license that has been issued by the Accounting Board of Puerto Rico, as outlined in Act No. 293 of May 15, 1945, "Public Accounting Law of 1945," evidencing said economic situation. In addition, the Secretary may request any other information that Act No. 148 authorizes him to request and obtain in order to duly consider the request for exoneration.

REGULATIONS OF THE DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES NO. 7082 OF JANUARY 18, 2006, KNOWN AS REGULATION NO. 13 (FIFTH REVIEW 2005)

This Regulation defines the terms "Administrator", "Executive" and "Professional" for the purposes of labor legislation. Employees who are considered within the aforementioned terms are "exempt" employees for protective labor legislation. In general, labor legislation excludes these employees from certain benefits, such as: provisions regarding minimum wages, extraordinary compensation for overtime, accumulation of vacations, accumulation of sick leave and meal time. This means that the rights of these employees are those that arise from the employment contract or agreements agreed with their employer.

**METRO OFFICE**  
Nacional Plaza Building  
Ave. Ponce de León #431, Floor 11  
Hato Rey, PR 00918  
☎ (787) 754-6071 • 754-5832  
☎ (787) 763-5676

**ARECIBO OFFICE**  
Centro Gubernamental #373, Ave. José A. Cedeño Rodríguez – Building B – Office 206  
Arecibo, PR 00612  
☎ (787) 878-1284 • 878-1162  
☎ (787) 817-7472

**MAYAGÜEZ OFFICE**  
Building Villa Capitán II  
Third Floor, 828 Ave. Hostos  
Suite #301 Mayagüez, P.R. 00682-1536  
☎ (787) 832-4578 • 832-1506  
☎ (787) 831-0235

**PONCE OFFICE**  
Ave. Santiago de los Caballeros  
Esq. Puerto Viejo Núm. 60  
Ponce, PR 00716  
☎ (787) 842-2037 • 842-7395  
☎ (787) 844-4080

**HUMACAO OFFICE**  
Centro de Gobierno, # 45 Crúz  
Ortiz Stella Norte – Suite 6  
Humacao, PR 00791-3751  
☎ (787) 852-0242 • 852-0800  
☎ (787) 285-2478





## LAW NUM 207 OF 27 SEPTEMBER 2006 ON THE RESTRICTIONS ON THE USE OF THE SOCIAL SECURITY NUMBER

GOVERNMENT OF PUERTO RICO  
DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES  
NEGOTIATED WORK STANDARDS

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

### WHAT DOES THE LAW SAY?

On September 27, 2006, the Legislative Assembly approved Law Num. 207 prohibiting the use of an employee's social security number on identification cards or any other document that is generally or routinely circulated and for other purposes.

### EXCEPTIONS

The Social Security Number will be requested only for circumstances where collecting this information is required by a government entity.

The Social Security Number shall not be disclosed by the employer to other entities, except in the following circumstances:

- I. When permitted by the law or;
- II. When the employee grants permission and;
- III. When the outside entity acts as a contractor or agent of the employer and has adequate security measures in place to prevent disclosure.

In these cases, the employer must keep a list of entities approved to handle this information.

When a document that includes a worker's social security number must be made public for a purpose that does not require this information, the document must be edited so that this information is partially or completely illegible. This will not be considered an alteration of the content of the document.

The social security number will be transmitted in digital documents or electronically only when there are mechanisms in place that guarantee confidentiality. Any employer document or application that collects social security numbers shall indicate whether this requirement is voluntary or required.

Any paper or electronic document that contains social security numbers shall be destroyed in a secure manner.

### CERTIFICATE OF COMPLIANCE

The Law and its Regulations state that employers and Commonwealth public corporations be granted a period of six (6) months beginning on date of entry of the Regulation with the Department of State to certify to the Department of State the implementation of the provisions of the Law or submit a working plan to achieve this within a period no greater than one (1) year after the Regulation is approved and enters into effect.



### SCOPE

This Law shall apply to any private employer and public corporations of the Commonwealth of Puerto Rico.

### RESTRICTIONS

The Law requires that no private employer or Commonwealth public corporation may show or display an employee's social security number regardless of the nature of his/her position or appointment, on his/her identification card or show or display this information in any place that is visible to the general public or on any document of general circulation.

Social security numbers may not be included in personnel directories or on any similar list that is made available to people who have no need or authorization to access this information.



### WAIVER

These protections may be voluntarily waived in writing by the employee, but this waiver must not be imposed as a condition for employment.

### INSPECTIONS

In accordance with the powers and duties conferred to the Secretary or his/her representative, the Labor Standards Investigator may, on his/her own initiative or through audits or an employee complaint, verify any and all pertinent records and documents in order to monitor compliance with the Law.

In any case where an investigator detects a violation of the Law, he/she will notify the employer that a fine will be issued as provided in the Regulations.



### PENALTIES

A violation of the provisions of this Law including not safeguarding the confidentiality of social security numbers will carry a fine of no less than five hundred dollars (\$500) and up to five thousand dollars (\$5,000) per violation. The Department of Labor and Human Resources will be the agency responsible for enforcing compliance with this Law.



### ADDITIONAL INFORMATION

For additional information, including a copy of the Law and Regulations, contact the nearest Labor Standards Section Office. There are offices in San Juan, Arecibo, Mayagüez, Ponce, Caguas, Humacao, Carolina and Bayamón. The telephone number to these offices may be obtained by accessing our website [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)



## SINOT INSURANCE FOR NON-OCCUPATIONAL TEMPORARY DISABILITY LAW

NUM 139 OF JUNE 26, 1968, AMENDED

DEPARTMENT OF LABOR & HUMAN RESOURCES  
GOVERNMENT OF PUERTO RICO

### IT HELPS YOU

A person who is disabled by conditions not related to work or car accident may have the right to reserve their employment and receive the following benefits:

### DISMEMBERMENT

Benefits of between **¢2,000** and **¢4,000** for amputation of limbs or part of them, or total and permanent loss of sight in one or both eyes.

### DEATH

A maximum benefit of **¢4,000** prorated among the dependents of an insured person deceased due to a condition compensable by Law.

### DISABILITY

Weekly benefits between **¢12** and **¢55** for **agricultural workers** and up to **¢113** for **non-agricultural workers**.



Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretary

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov) [t] 787.754.5850 ext 2504, 2506

DEPARTMENT OF LABOR & HUMAN RESOURCES  
NEGOTIATED BENEFITS TO THE WORKER  
INSURANCE PROGRAM FOR NON-OCCUPATIONAL  
TEMPORARY DISABILITY

Prudencio Rivera Martinez Building  
10th Floor, 505 Ave. Muñoz Rivera  
PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540





## Occupational Safety and Health Law of Puerto Rico

DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SECURITY ADMINISTRATION OF PUERTO RICO

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

### WHAT DOES THE LAW SAY?

On August 5, 1975, the Legislative Assembly approved Law 16 to guarantee safe and healthy working conditions for all employees in the Commonwealth of Puerto Rico in order to preserve our human resources.

### INSPECTIONS

The Law requires that an employer's representative as well as a representative authorized by the employees be given the opportunity to accompany the Compliance Official in order to assist with the inspection. Whenever there is no employee-authorized representative, the Compliance Official must consult with a reasonable number of employees about the workplace safety and health conditions.

### CITATIONS

If after an inspection or investigation, PR OSHA believes that an employer has violated the Law, it will issue a citation to the employer within a reasonable period alleging these violations. Each citation must include a corrective period for the alleged violation. This citation must be prominently displayed anywhere the alleged violation has occurred or near these locations in order to warn employees about the risks that may exist at that site.

### PENALTIES

The Law establishes mandatory fines of up to \$7,000 for each serious violation and optional penalties of up to \$7,000 for each violation classified as minor. Moreover, fines of up to \$7,000 may be imposed for each day the employer does not correct the violation within the period allowed for correction. Any employer that intentionally or repeatedly violates the Law may be fined an amount not to exceed \$70,000 per violation. The Law also provides for penalties for any employer that intentionally violates the Law and where the violation produces the death of an employee. If convicted, the employer will be fined a maximum of \$10,000 or with a maximum of three years of prison or both. An employer's second conviction will double the fine or will carry a prison sentence of no more than four and a half years or both.

### VOLUNTARY ACTIVITIES

The Law encourages employers and employees to join efforts to reduce the number of occupational safety and health risks. Furthermore, it encourages both employers and employees to establish new programs and improve existing ones in order to provide safe and healthy working conditions.

### THE EMPLOYER

Must provide each one of its employees with a job and a workplace that is free of known risks causing or that could cause the death or physical harm of its employees. It must also comply with the occupational safety and health standards adopted by the Law.

### THE EMPLOYEE

Must comply with all occupational safety and health standards and with all the rules, regulations and orders issued under the Law that are applicable to his/her own acts and conduct at the workplace.

### SCOPE

This Law applies to all work done at any workplace in the Commonwealth of Puerto Rico, excluding employers in the maritime industry, United States Postal Service (USPS) and federal agencies.

### COMPLAINTS

Employees or their representatives who believe that there is violation of an occupational safety and health standard may request an inspection by lodging a complaint with the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources Occupational Safety and Health Administration Office nearest their workplace. The name of the plaintiff will not be revealed to the employer, unless authorized by the former.

### DISCRIMINATION COMPLAINTS

The Law states that employees may not be fired or discriminate against for exercising their rights under the Law. Any employee that believes he/she has been discriminated against under this Law or under the Federal Occupational Safety and Health Act of 1970 may submit a complaint before the Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration or the federal jurisdiction by writing to the address in the box.

### COMPLAINTS RELATED TO THE ADMINISTRATION OF THE STATE PROGRAM

The administration of this Law is being evaluated by OSHA. Anyone may lodge a complaint regarding its administration or operation by calling or writing to this Agency.

**FEDERAL JURISDICTION**  
Puerto Rico Area Office  
B7 Calle Tabonuco Street, Suite 1105  
Guaynabo, PR 00968  
[t] (787) 277-1560  
[F] (787) 277-1567

### ADDITIONAL INFORMATION

For assistance or additional information, including copies of the Law, state occupational safety and health standards and other applicable regulations, contact the nearest PR OSHA Office. There are offices in Arecibo, Caguas, Carolina, Mayagüez, Ponce and San Juan. The telephone number of these Offices can be found in the corresponding telephone directory.



**STATE JURISDICTION**  
Department of Labor and Human Resources  
Puerto Rico Occupational Safety and Health Administration  
PO BOX 195540  
San Juan, PR 00919-5540  
[t] 787.754.2172 • [f] 787.767.6051

PR OSHA 2013 REVJUN 2017

## NOTICE ON THE AVAILABILITY OF BENEFITS OF UNEMPLOYMENT INSURANCE

Unemployment Insurance benefits are available to unemployed workers who meet the Eligibility requirements of the Puerto Rico Employment Security Act, Nfun Act. 74 of June 21, 1956, as amended, 24 LPRA secs. 701 et seq. A worker may file a claim with the Insurance for Unemployment in the first week in which you have stopped working or in which you have had a reduction in job hours. The worker must be able and available to perform adequate work during each week for which they apply for unemployment.

To file an initial application for unemployment or assistance, a worker can:

- Access the electronic page of the Department of Labor and Human Resources (DTRH), in the address [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov).
- During the period of the pandemic caused by COVID-19, you can submit an initial request at the phone (787) 665-0001.

Among the information that will be required to process your initial request, will be the following:

1. Full name
2. Social Security Number
3. If you are not a citizen or resident of the United States, authorization to work will be required.
4. Mailing address where you will receive the correspondence related to Unemployment Insurance
5. Name, postal address, telephone and email of your last employer (Use the information provided by the employer in this notice.)
6. First and last day of work with your last employer
7. Reason for unemployment

If you have any questions about the status of your claim, you can call at the DTRH call center at (787) 945-7900, or send an email to the address: [reclamaciondesempleo@trabajo.pr.gov](mailto:reclamaciondesempleo@trabajo.pr.gov). Also, you can find more information about this benefit at [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov).

---

### INFORMATION TO BE COMPLETED BY THE EMPLOYER

**Employer's Name:** \_\_\_\_\_

**Postal address:** \_\_\_\_\_

**Telephone:** \_\_\_\_\_ **Email:** \_\_\_\_\_

**Instructions for employers:** Subsection (b) of Section 5 of Act No. 74, supra, establishes your obligation to deliver this notice to each employee who is laid off or who has a reduction in their weekly work schedule. This document must be delivered, in printed form or by electronic means, when notifying the employee of the personnel action against him. The employer must complete this notice with your employer or company name, as registered with the DTRH, and your mailing address. In addition, it should include the phone number and email address of the employer's representative with which DTRH can contact if you need additional information about the employment relationship.

---

THIS NOTICE IS MADE FOR INFORMATION PURPOSES AND IS NOT A DETERMINATION OF ELIGIBILITY FROM THE WORKER TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS.

Rev. 1/June/20

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)



COMMISSION FOR TRANSIT SAFETY

## WHERE DID YOU LEAVE YOUR BABY?

### TAKE ACTION

If you see that a minor has been left alone in a vehicle, immediately take action and call the authorities. Protecting boys and girls is everyone's business.

### PREVENTION OF DEATHS IN EXTREME HEAT

1. Never leave a child alone in a vehicle, even if the windows are slightly open or the engine is running and the air conditioning is on.
2. Make it a habit to look in the front and back of the vehicle before locking the door and walking away. Train yourself to always park, look, lock, and ask yourself, "Where did you leave your baby?"
3. Ask your child care provider to call you if your child does not show up as expected.
4. Place a personal item such as a purse or briefcase in the back seat as another reminder to check before closing. Write a note or place a stuffed toy on the passenger seat to remind you that a child is in the back seat.
5. Teach children that a vehicle is not a play area and keep keys out of reach of children.
6. If someone other than you is driving your child, or if your daily routine has been altered, always check that your child has safely arrived at the destination they were taken to.

[seguridadeneltransito.com](http://seguridadeneltransito.com) | 787-721-4142

Facebook @Seguridadeneltransito | Instagram/Twitter @CSTPR

## Additional Notices

With the purchase of your **Puerto Rico Digital Comply Anywhere Poster Pack**, you are entitled to **free downloads** of conditionally required industry-specific and municipal postings.

See instructions below to review and download additionally required materials.

- 1) **Review** all conditional notices required in the state of Puerto Rico.
- 2) **Download**, print, and post any notices that pertain to your business type, demographic, and/or location.

To download these materials, please visit:  
[www.personnelconcepts.com/downloads/prcn](http://www.personnelconcepts.com/downloads/prcn)

When prompted, enter the **ACCESS CODE: PCPRCN**





## EL DISCRIMEN ES ILEGAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

UNIDAD ANTIDISCRIM EN  
[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, matrimonio, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano.

La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 146 et. seq. dispone para la protección a los (as) empleados (as) y aspirantes a empleo contra actos discriminatorios por parte de los patronos, de las organizaciones obreras o de los comités conjuntos obrero-patronales que controlan programas de aprendizaje y adiestramiento. Prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, orientación sexual e identidad de género o por motivo de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso; por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo; despidas suspenda o discrimine contra un(a) empleado(a) suyo(a) con relación al sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categoría, condiciones o privilegios de forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecte su estatus como empleado(a), publique, circule o permita que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquiera otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual; limite o excluya a una persona a que sea admitida, o empleada en cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento.



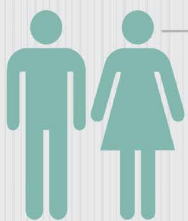
### PERSONAS CON IMPEDIMENTOS: LEY 44 DEL 2 DE JULIO DE 1985

La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada por la Ley 53 del 30 de agosto de 1992, L.P.R.A. Sec. 501 et seq., faculta al (a) Secretario(a) del Trabajo para velar por el cumplimiento de esta Ley en lo concerniente a empleo.

Prohíbe el discrimen contra personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en instituciones que reciban o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en actividades como reclutar, ascender, suspender o despedir; en salario, adiestramiento, beneficios y otros aspectos del empleo.

### ACCIÓN PREVENTIVA:

En virtud de la facultad que le confieren las leyes que administra, el (a) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o el (a) Director(a) de la Unidad Antidiscrimen, en su representación desalentarán el discrimen en el empleo mediante planes de acción preventiva, y podrán "motu proprio", sin que medie querrela, ordenar investigaciones a tenor con lo que dispone la Ley Núm. 100, supra.



### EMBARAZO

La Unidad Antidiscrimen también administra, entre otras, la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 467 et seq. En términos generales, esta Ley dispone como sigue:

- Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después; a sueldo completo.
- La empleada podrá optar por tomar la licencia hasta solo (1) semana antes del alumbramiento y siete (7) después, o podrá optar por regresar al trabajo después de dos (2) semanas de descanso postnatal. De elegir una de estas opciones, deberá presentar evidencia médica de que está en condiciones de trabajar.
- Los abortos y los partos prematuros están cubiertos por la Ley.
- El patrono no podrá despedir, sin justa causa, a una mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento en el trabajo.
- Todo patrono que despidas, sus penda, reduzca el salario o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de merma en su producción o rehúse restituirla luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por el doble de los daños causados o entre \$1,000 y \$5,000. La empleada además tendrá derecho a reposición.
- Por violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono incurrirá en delito menos grave.
- Se conceden los beneficios de la licencia cuando se adopta un(a) menor de cinco (5) años de edad no-matricula do(a) en una institución escolar.

### LACTANCIA

La Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, "Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna", según enmendada, otorga un periodo de lactancia o extracción de leche materna a empleadas tanto en la empresa privada como en el gobierno. Para aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo completo, el periodo de lactancia, o extracción de leche materna, será de una hora y puede ser distribuido en dos periodos de treinta (30) minutos o tres periodos de veinte (20) minutos. En el caso de aquellas empleadas con jornada laboral a tiempo parcial y su jornada de trabajo sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo de lactancia o extracción de leche materna será de treinta (30) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. El lugar habilitado para esos propósitos deberá ser privado, seguro e higiénico. Además, el lugar deberá contar con ventilación apropiada y tomas de energía eléctrica. El patrono que niegue los beneficios otorgados por la mencionada Ley podrá ser multado por los daños que sufra la empleada por una suma igual a: (1) tres veces el salario que devenga la empleada por cada día que se le negó el periodo para lactar o extraerse la leche, o (2) una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor.



### DISCRIMEN POR SEXO

La intención de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. Sec. 1321 et seq. es garantizar la igualdad de derecho al empleo, tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades a patronos privados, públicos, uniones obreras, comités conjuntos obreros - patronales a agencias de empleo.

La definición de "por razón de sexo" incluye, pero no se limita a embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas y las mujeres afectadas por estas razones recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo.



### HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. Sec. 155 et seq., fue creada con el fin específico de proteger a los(as) empleados(as) aspirantes de empleo contra el hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones de la misma aplican tanto a patronos privados como gobierno.

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento, solicitud de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona.
- Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación. Patrono deberá:

- Expresar claramente a sus supervisores(as) y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que les confieren las leyes que prohíben el hostigamiento sexual.
- Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual. Cuando se traiga a la atención del patrono cualquier situación de hostigamiento sexual, este deberá realizar inmediatamente una investigación.

Si entiende que está siendo discriminado(a), no pase por alto el hostigamiento sexual del que se puede estar siendo objeto. Debe hacer anotaciones de los incidentes de hostigamiento sexual para su uso personal. Estas anotaciones deben incluir: nombre de los testigos, fecha y lugar en que se llevó a cabo el(los) a ctos(s) de hostigamiento.

Plantee la situación de hostigamiento ante la atención de su supervisor(a). Si su supervisor(a) es el (a) hostigador(a), presente la situación a otra persona con autoridad en la compañía. El patrono no podrá tomar represalias por participar en un proceso de investigación o por oponerse a prácticas discriminatorias. Al llevar su problema de hostigamiento a la atención del patrono, es responsabilidad de éste tomar la acción necesaria para corregir el problema.

Se le requiere a todo patrono, organización laboral o comité conjunto obrero-patronal que mantengan récords apropiados sobre sus prácticas de reclutamiento, programas de aprendizaje, planes de ascenso o cualquier otra práctica de empleo. Estos récords e informes deberán estar disponibles para examen por funcionarios(as) del Departamento. A esos fines, deberán conservarse por un término no menor de dos (2) años.

### RÉCORDS:

**Oficina Central Hato Rey**  
431 Ave. Ponce de León,  
Piso 11 Edificio Nacional Plaza  
Hato Rey, P.R. 00917  
[t] 787-625-3137 Ext. 3259/ 3232  
787-754-5293 787-754-2108 [f] 787-763-3000

**Mayagüez**  
Edificio Villa Capitán II  
Tercer Piso, 828 Ave. Hostos  
Suite #301 Mayagüez, P.R. 00682-1536  
[t] 787-833-4110 787-787-833-4150  
[f] 787-833-4131

**Ponce**  
Ave. Santiago de los Caballeros  
#60 Calle Puerto Viejo, Sector Playita  
Ponce, P.R. 00718-8110  
[t] 787-284-2028 [f] 787-290-2090

**Humacao**  
Centro Gubernamental  
45 Calle Cruz Ortiz Stella, Norte  
Suite #13 Humacao P.R. 00791-3751  
[t] 787-285-5071 [f] 787-285-5076



## Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora Sector Privado

**La mujer trabajadora del sector privado goza de todos los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que les sean aplicables, en específico tendrán derecho a:**

1. no ser discriminada por su patrono, por agencias de empleo ni por organizaciones obreras por razón de su sexo;
2. ser considerada y empleada sobre la base de sus capacidades individuales sin que los patronos tomen en consideración presunciones o caracterizaciones estereotipadas de su sexo;
3. que no se le deniegue la colocación en un puesto debido a preferencias de compañeros de trabajo, el patrono o los clientes;
4. no ser discriminada salarialmente por razón de su sexo, ni que se indague sobre su historial salarial cuando es considerada para un empleo;
5. recibir el pago de una mesada si es despedida injustificadamente;
6. cuando se encuentre en estado de embarazo, disfrutar una licencia por maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después del mismo; cuando presente a su patrono una certificación médica, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso postnatal;
7. cuando adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz;
8. cuando adopte a un/a menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días;
9. recibir la totalidad de su sueldo y que el patrono le reserve su empleo cuando disfrute de la licencia por maternidad;
10. no ser despedida, suspendida, discriminada ni se le reduzca el salario por su merma en producción debido a que se encuentra en estado de embarazo;
11. tener acceso en su taller de trabajo a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé o extraerse la leche materna, y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios;
12. disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo, el cual podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos;
13. disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo, en caso de que trabaje una jornada de tiempo parcial que sobrepase las cuatro (4) horas;
14. extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones laborales;
15. no recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener su empleo;
16. no tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos mediante la cual de manera explícita o implícita se le realicen acercamientos sexuales no deseados;
17. que el patrono mantenga el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, incluyendo comportamiento hostil, ofensivo o intimidante;
18. que el patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual;
19. ser protegida contra la violencia doméstica en su lugar de empleo;
20. hacer uso de una licencia especial sin sueldo de hasta quince (15) días laborables anuales para atender situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
21. que no se tomen represalias en su contra por querrellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio por prácticas discriminatorias en el empleo.

Esta Carta de Derechos es una compilación general no exhaustiva de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector privado de Puerto Rico y tiene el propósito de orientar. Los derechos enumerados están sujetos a la aplicabilidad y excepciones del estatuto laboral correspondiente por lo que recomendamos consultar los textos completos de las leyes aquí enumeradas los cuales se encuentran disponibles en las páginas cibernéticas: [www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov) y [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov). También, pueden comunicarse a la línea de orientación 24/7 de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a través del (787)722-2977 o con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a través de la Unidad Anti-Discrimen con el (787) 625-3137 ext. 3231 y/o Negociado de Normas del Trabajo al (787) 754-2100.



OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

Tel. (787) 722-2977  
[www.mujer.pr.gov](http://www.mujer.pr.gov)

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

UNIDAD ANTIDISCRIMEN  
Tel. (787) 625-3137 ext. 3259  
TDD: (787) 756-5787

NEGOCIADO DE NORMAS DEL TRABAJO  
Tel. (787) 754-2100





## NEGOCIADO DE NORMAS DE TRABAJO

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

www.trabajo.pr.gov

### LEY NÚM. 80 DE 30 DE MAYO DE 1976, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE DESPIDO INJUSTIFICADO, 29 DE LPARA SEC. 185a, ET. SEQ.

• Indemnización por despido injustificado  
Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaje mediante remuneración de alguna clase y contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización o mesada, cuya cantidad dependerá del tiempo que hubiese trabajado para su patrono. Para aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, además del sueldo que hubiere devengado, el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización que se computará de la siguiente manera:

- (a) el sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;
- (b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, además del sueldo que hubiere devengado, el empleado despedido tendrá derecho a una indemnización que se computará de la siguiente manera:

- (a) una indemnización equivalente a tres (3) meses de sueldo;
- (b) una indemnización equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio. En ningún caso la indemnización requerida por ley para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, excederá el sueldo correspondiente a nueve (9) meses. Además, se entenderá que para estos empleados, un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

Será nulo cualquier acuerdo en el cual el empleado renuncie a su derecho a recibir la indemnización por despido injustificado. Sin embargo, una vez surgida una reclamación, las partes podrán transigir la indemnización mediante un contrato de transacción válido. Cuando medie justa causa para el despido, el trabajador no tendrá derecho a la compensación mencionada. En ese sentido, los despidos con justa causa son aquellos que no son motivados por razones legalmente prohibidas y que no sean producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa.
- (e) Los 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.
- (f) 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 o productividad del establecimiento.

#### • Período probatorio

Todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, tendrá un período probatorio automático de nueve (9) meses. Este período automático no se puede aumentar o extender. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un período de prueba menor o la inexistencia del mismo. Además, nada impide que el patrono libere al empleado del período probatorio antes de que transcurra el término automático o pactado por las partes.

En el caso particular de los "Administradores", "Ejecutivos" o "Profesionales", comúnmente conocidos como empleados exentos, su período probatorio será de doce (12) meses.

Aquel empleado que sea despedido durante el período probatorio no será acreedor a la indemnización por despido sin justa causa que otorga la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

### LEY NÚM. 230 DE 12 DE MAYO DE 1942, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE EMPLEO DE MENORES, 29 LPARA SEC. 431, ET. SEQ.

El empleo de menores de dieciocho (18) años de edad está reglamentado en Puerto Rico. Es necesario obtener un permiso para trabajar del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que determinará que la ocupación no afecte la asistencia del menor a la escuela y no sea perjudicial a su vida, salud o bienestar.

### LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY PARA ESTABLECER LA JORNADA DE TRABAJO EN PUERTO RICO

Establece la jornada regular de trabajo en Puerto Rico; el tipo de salario por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal y fija el período de tomar alimentos.

Administramos gran parte de la legislación protectora del trabajo y las disposiciones vigentes emitidas por la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y por el secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Para velar y garantizar el cumplimiento de esta legislación realizamos las siguientes actividades:

- Inspecciones en lugares de trabajo, que incluye expedientes y nóminas.
- Tramitar reclamaciones directas de empleados o que surjan de inspección.
- Atender quejas las cuales puedan ser confidenciales.
- Ofrecer orientación mediante conferencias y seminarios al público en general.
- Expide permisos.
- Contesta consultas personales, escritas o por teléfono.

Resumen de algunas de las Leyes que administra el Negociado de Normas de Trabajo para la protección de los trabajadores.

#### • Derechos establecidos

(a) Ocho (8) horas constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico y cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. Si existe un itinerario de trabajo semanal alterno (flexi-time), patrono y empleado podrán acordar una jornada regular diaria que no exceda de diez (10) horas por día. Por otro lado, se considerará como jornada regular las horas que un empleado trabaje al amparo de un acuerdo de reposición de horas, siempre y cuando su jornada no exceda de doce (12) horas por día.

(b) Las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) a la semana, serán compensadas como horas extra. Si existe un itinerario de trabajo semanal alterno, las horas trabajadas en exceso de diez (10) por día de trabajo serán compensadas como hora extra. En el caso de aquellos períodos trabajados en virtud de un acuerdo de reposición de horas, las horas que se trabajen en exceso de doce (12) horas por día, serán compensadas como hora extra.

(c) Una hora para tomar alimentos. Esta debe ser no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva. Si el empleado trabaja durante el período destinado para tomar sus alimentos, el patrono deberá compensar, a manera de penalidad, ese período como si fuera tiempo extra.

(d) Mediante acuerdo escrito entre el patrono y empleado se podrá reducir el período para tomar alimentos a treinta (30) minutos excepto para "croupiers", enfermeras y enfermeros y guardias de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En aquellos casos en los que la jornada de trabajo no exceda de (6) horas consecutivas, el período para tomar alimentos podrá ser obviado sin necesidad de tener que suscribir un acuerdo escrito.

#### • Creación y conservación de registros y nóminas

Todo patrono deberá mantener y conservar registros, ficheros, nóminas, lista de jornales o constancias que reflejen los nombres y direcciones de todos los trabajadores, las horas de labor rendidas por cada uno y los salarios pagados a los mismos. Estos archivos deberán conservarse por el patrono por un término no menor de tres (3) años y el patrono podrá usar cualquier método de almacenamiento, siempre y cuando se asegure la accesibilidad e integridad de la información.

#### • Transacción de reclamaciones

Toda transacción de reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 379 requiere la verificación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Será nula e inexistente toda transacción que no cuente con esta intervención. Generalmente, toda transacción de una reclamación básica que no exceda cincuenta mil dólares (\$50,000) podrá verificarse por uno de los abogados del Negociado de Asuntos Legales. Aquellas transacciones sobre reclamaciones básicas que excedan de cincuenta mil dólares (\$50,000) requerirán la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

### LEY NÚM. 289 DE 9 DE ABRIL DE 1946, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY PARA FIJAR UN DÍA DE DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL, 29 LPARA SEC. 295, ET. SEQ.

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que establece en esta ley, vendrá obligado a pagarle las horas trabajadas durante dicho día a un tipo de salario igual al doble del tiempo convenido para las horas regulares a aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, el tipo de salario que deberá pagarse será el equivalente al tipo y medio del salario convenido por las partes.

### LEY NÚM. 180 DE 27 DE JULIO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE SALARIO MÍNIMO, VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD DE PUERTO RICO, 29 LPARA SEC. 250, ET. SEQ.

Dispone que el salario mínimo federal aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la ley federal Ley de Normas Razonables de Trabajo. Los patronos no cubiertos por esa legislación pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento

(70%) del salario mínimo federal vigente o lo que establezca el decreto mandatorio, lo que sea mayor. Establece además las reglas de acumulación y disfrute de licencia de vacaciones y licencia por enfermedad. La Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo aplica a:

- (a) Empresas con volumen de ventas de \$500,000.00 anuales o mayor.
- (b) Se consideren cubiertos por la Ley, sin importar el volumen de ventas de la empresa aquellos empleados que estén en el comercio interestatal o en cualquier proceso u ocupación que este estrechamente relacionado.
- (c) Empleados de servicio doméstico.
- (d) Empleados de hospitales e instituciones de cuidado de niños, ancianos o pacientes de salud mental que promuevan en los predios de la institución.
- (e) Empleados de instituciones educativas ya sea de nivel preescolar, elemental, intermedia, superior a universitario, con excepción de maestros y profesores.

Los empleados en Puerto Rico contratados antes del 26 de enero de 2017, acumularán licencia por enfermedad a razón de un día por mes trabajado y licencia de vacaciones a razón de (1) día y un cuarto (1/4) día por mes. Para aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, estos acumularán licencia de enfermedad a razón de un (1) día por mes trabajado y licencia de vacaciones de conformidad con el tiempo que trabaje para el mismo patrono. De esa forma, durante el primer año de servicio el empleado acumulará medio (1/2) día de vacaciones por mes trabajado. Luego del primer año de trabajo y hasta cumplir cinco (5) años de servicio para el mismo patrono, la tasa de acumulación será de tres cuartos (3/4) de día por mes trabajado. Posteriormente, después de cumplir cinco (5) años de servicio hasta cumplir quince (15) años laborando para el mismo patrono, la tasa de acumulación será de un (1) día de vacaciones por mes trabajado. Por último, una vez cumplidos quince (15) años de servicio al mismo patrono, la tasa de acumulación de licencia por vacaciones será de uno y un cuarto (1 1/4) de día por mes trabajado.

Será requisito para la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad que todo empleado trabaje no menos de ciento treinta (130) horas al mes. Disponiendo que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de acumulación de estos beneficios. Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasas de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta ley.

Las industrias que a la fecha de vigencia de esta ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasas de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta ley.

### LEY NÚM. 17 DE 17 DE ABRIL DE 1931, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE PAGO DE SALARIOS, 29 LPARA SEC. 171, ET. SEQ.

Requiere el pago de salarios en moneda legal de los Estados Unidos de América en períodos no mayores de quince (15) días y puede realizarse a través de:

- (a) Metálico
- (b) Cheque
- (c) Depósito directo
- (d) Tarjeta de nómina
- (e) Transferencia electrónica de fondos directamente a las cuentas de cheques o ahorros de los empleados. Restricciones en la forma de pago de depósito directo y transferencia electrónica.
  - (a) El empleado debe autorizarlo voluntariamente por escrito.
  - (b) Que el pago sea efectivo el mismo día de pago en el banco seleccionado por el empleado.
  - (c) Entrega del comprobante de depósito o transferencia al empleado con todas las deducciones autorizadas por ley.
  - (d) El costo del sistema es exclusivamente del patrono. Además, la legislación enumera las deducciones y retenciones que un patrono puede aplicar al salario del empleado no exento por mutuo acuerdo.

### LEY NÚM. 148 DE 30 DE JUNIO DE 1969, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE BONO DE NAVIDAD PARA EMPLEADOS EN LA EMPRESA PRIVADA, 29 LPARA SEC. 501, ET. SEQ.

Establece el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada. Al amparo de esta ley, tiene derecho todo empleado, excepto las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, en las instituciones de fines caritativos, funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico, sus corporaciones públicas y municipios.

El período de cobertura comprende del 1 de octubre de cualquier año natural al 30 de septiembre del año natural subsiguiente. Aquellos empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, deberán haber trabajado un mínimo de setecientos (700) horas durante el período de cobertura para ser acreedor al bono de Navidad que otorga la Ley Núm. 148. En el caso particular de los trabajadores de muelles contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017, estos deberán haber laborado un mínimo de cien (100) horas durante el período de cobertura para ser acreedores a la bonificación navideña. Todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, deberá haber trabajado un mínimo de mil trescientas cincuenta (1,350) horas durante el período de cobertura para ser acreedor a un bono de Navidad. El bono que por disposición de ley deberá recibir un trabajador contratado antes del 26 de enero de 2017, equivaldrá al seis por ciento (6%) del total del salario, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), devengados por el empleado dentro del período de cobertura, siempre y cuando el patrono emplee dieciséis (16) empleados o más durante algún momento el período de cobertura. Un patrono que emplee quince (15) empleados o menos, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000), devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo.

El bono que por disposición de ley deberá recibir todo empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017, será equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado hasta un bono máximo de seiscientos dólares (\$600), si el patrono empleó veintinueve (29) empleados o más durante más de veintiséis (26) semanas dentro del período de cobertura. Si el patrono empleó veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del período de cobertura, vendrá obligado a conceder a cada empleado una compensación equivalente al dos por ciento (2%) del total del salario devengado, hasta un bono máximo de trescientos dólares (\$300). Para estos empleados y solo durante el primer año de su empleo, el bono requerido será cincuenta por ciento (50%) de lo dispuesto en la Ley Núm. 148. El término para pagarlo es entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre. Si el pago del bono que por esta ley se establece no se efectúa en la forma y dentro del término ya indicado, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una suma igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago, el patrono vendrá obligado a pagar otra suma igual a dicho bono, como penalidad. El patrono podrá acreditar a su obligación de pagar el bono de Navidad cualquier otra compensación adicional voluntaria, que no forme parte de las condiciones salariales del empleado, pagada dentro del período de cobertura, siempre y cuando le haya notificado por escrito al empleado de su intención de hacerlo dentro del término de cinco (5) días laborables a partir de haber realizado el pago. Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en esta ley que lo exime de pagar el bono de Navidad en su totalidad, o en parte, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales, deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos no más tarde del 30 de noviembre de cada año una solicitud de exoneración. Esa solicitud deberá presentarse junto a un estado de situación y de ganancias y pérdidas del período de cobertura preparado conforme a las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico y sus respectivas notas, así como con el correspondiente informe compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293 de 15 de mayo de 1945, "Ley de Contabilidad Pública de 1945", según enmendada, que evidencie dicha situación económica. Además, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la solicitud de exoneración.

### REGLAMENTO DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS NÚM. 7082 DE 18 DE ENERO DE 2006, CONOCIDO COMO REGLAMENTO NÚM. 13 (QUINTA REVISIÓN 2005)

Este Reglamento define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" para efectos de la legislación laboral. Los empleados que se considera dentro de los referidos términos son empleados "exentos" para la legislación protectora del trabajo laboral. En general, la legislación laboral excluye a estos empleados de algunos beneficios, tales como: las disposiciones relativas a salario mínimo, la compensación extraordinaria por horas extras, acumulación de vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad y período de tomar alimentos. Esto quiere decir que los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono.

**OFICINA METRO**  
Edif. Nacional Plaza  
Ave. Ponce de León #431, Piso 11  
Hato Rey, PR 00918  
[t] (787) 754-6071 • 754-5832  
[f] (787) 763-5676

**OFICINA ARECIBO**  
Centro Gubernamental #372, Ave.  
José A. Cedeño Rodríguez - Edif. B -  
Oficina 206, Arecibo, PR 00612  
[t] (787) 878-1284 • 878-1162  
[f] (787) 817-7472

**OFICINA MAYAGÜEZ**  
Edif. Villa Capitán #2  
Ave. Hostos 828, Suite 301, 3er. Piso  
Mayagüez, PR 00680-1536  
[t] (787) 832-4578 • 832-1506  
[f] (787) 831-0235

**OFICINA PONCE**  
Ave. Santiago de los Caballeros  
Esq. Puerto Viejo Núm. 60  
Ponce, PR 00716  
[t] (787) 842-2037 • 842-7395  
[f] (787) 844-4080

**OFICINA HUMACAO**  
Centro de Gobierno, # 45 Cruz  
Ortiz Stella Norte - Suite 6  
Humacao, PR 00791-3751  
[t] (787) 852-0242 • 852-0800  
[f] (787) 285-2478





## LEY NÚM. 207 DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2006 SOBRE LAS RESTRICCIONES EN EL USO DEL NÚMERO DE SEGURO SOCIAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE NORMAS DE TRABAJO

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

### ¿QUÉ DISPONE LA LEY?

El 27 de septiembre de 2006, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 207 para prohibir el uso del Número de Seguro Social de un empleado en las tarjetas de identificación o en cualquier documento de circulación general o rutinaria, y para otros fines.

### EXCEPCIONES

El Número de Seguro Social será solicitado solamente en las circunstancias donde recopilarlo es mandatorio por alguna entidad gubernamental.

El Número de Seguro Social no será divulgado por el patrono a entidades, excepto en las siguientes circunstancias:

- i. Cuando es permitido por ley o;
- ii. Cuando el empleado le otorga un permiso y;
- iii. Cuando la entidad externa actúa como contratista o agente del patrono y tiene medidas de seguridad adeudadas en el lugar para prevenir la divulgación.

En estos casos, el patrono deberá mantener una lista de las entidades aprobadas para manejar esta información.

Cuando un documento que contenga el Número de Seguro Social de un trabajador debe ser hecho público para un fin que no requiera ese dato, el mismo será editado de modo que dicho dato sea parcial o totalmente ilegible sin que ello se considere una alteración del contenido del documento.

El Número de Seguro Social será transmitido en documentos digitales o electrónicamente, únicamente, cuando existan mecanismos que garanticen confidencialidad.

Todo documento y solicitud del patrono en los que se recopile el Número de Seguro Social indicará si dicho requerimiento es uno voluntario o mandatorio.

Todo papel o documento electrónico el cual contenga números de seguro social será destruido de forma segura.

### CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Ley y su Reglamento disponen que se les conceda a los patronos y a las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico un plazo de seis (6) meses a contar desde la fecha de registro del Reglamento en el Departamento de Estado para que todo patrono certifique al Departamento la implementación de las disposiciones de la Ley o sometan un plan de trabajo para lograrlo dentro de un término no mayor de un (1) año a partir de la aprobación y vigencia del Reglamento.



### ALCANCE

Esta ley aplicará a todo patrono de empresa privada y a las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

### RESTRICCIONES

La Ley requiere que ningún patrono, de empresa privada o de corporaciones públicas del Estado Libre Asociado, podrá mostrar o desplegar el Número de Seguro Social de un empleado, independientemente de la naturaleza de su plaza o nombramiento, en su tarjeta de identificación, ni podrá mostrar o desplegar este dato en ningún lugar visible al público en general o documento de circulación general.

No se podrá incluir el Número de Seguro Social en directorios de personal ni cualquier lista similar que se haga disponible a personas que no tengan necesidad o autoridad de acceso a este dato.



### RENUNCIABILIDAD

Estas protecciones pueden ser renunciadas, voluntariamente y por escrito por el empleado, mas no podrá imponerse dicha renuncia como condición de empleo.

### INSPECCIONES

Conforme a la facultad y deberes conferidos al Secretario o su representante, el Investigador de Normas de Trabajo, podrá por iniciativa propia a través de auditorías o mediante queja de un empleado, verificar todo registro o documento pertinente para velar por el cumplimiento de la Ley.

En todo caso en que un Investigador detecte una violación a la Ley, notificará al patrono que se le expedirá una multa a tenor con lo dispuesto en el Reglamento



### PENALIDADES

La violación de las disposiciones de esta Ley, incluyendo el no proteger la confidencialidad del Número de Seguro Social, conllevará multa de no menos de quinientos

(500.00) hasta cinco mil (5,000) dólares por caso.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos será la agencia encargada de fiscalizar el cumplimiento de esta Ley.



### INFORMACIÓN ADICIONAL

Para información adicional, incluyendo copia de la Ley y su Reglamento, comuníquese con la Oficina de Área del Negociado de Normas de Trabajo más cercana. Las mismas están localizadas en San Juan, Arecibo, Mayagüez, Ponce, Caguas, Humacao, Carolina y Bayamón. El número de teléfono de estas oficinas lo consigue accediendo a nuestra página web [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)



## SINOT • SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL LEY NÚM. 139 DE 26 DE JUNIO DE 1968, ENMENDADA

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
GOBIERNO DE PUERTO RICO

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

### TE AYUDA

Una persona que se incapacita por condiciones no relacionadas con el trabajo o con un accidente de automóvil, puede tener derecho a la reserva de su empleo y a beneficios por:

### DESMEMBRAMIENTO

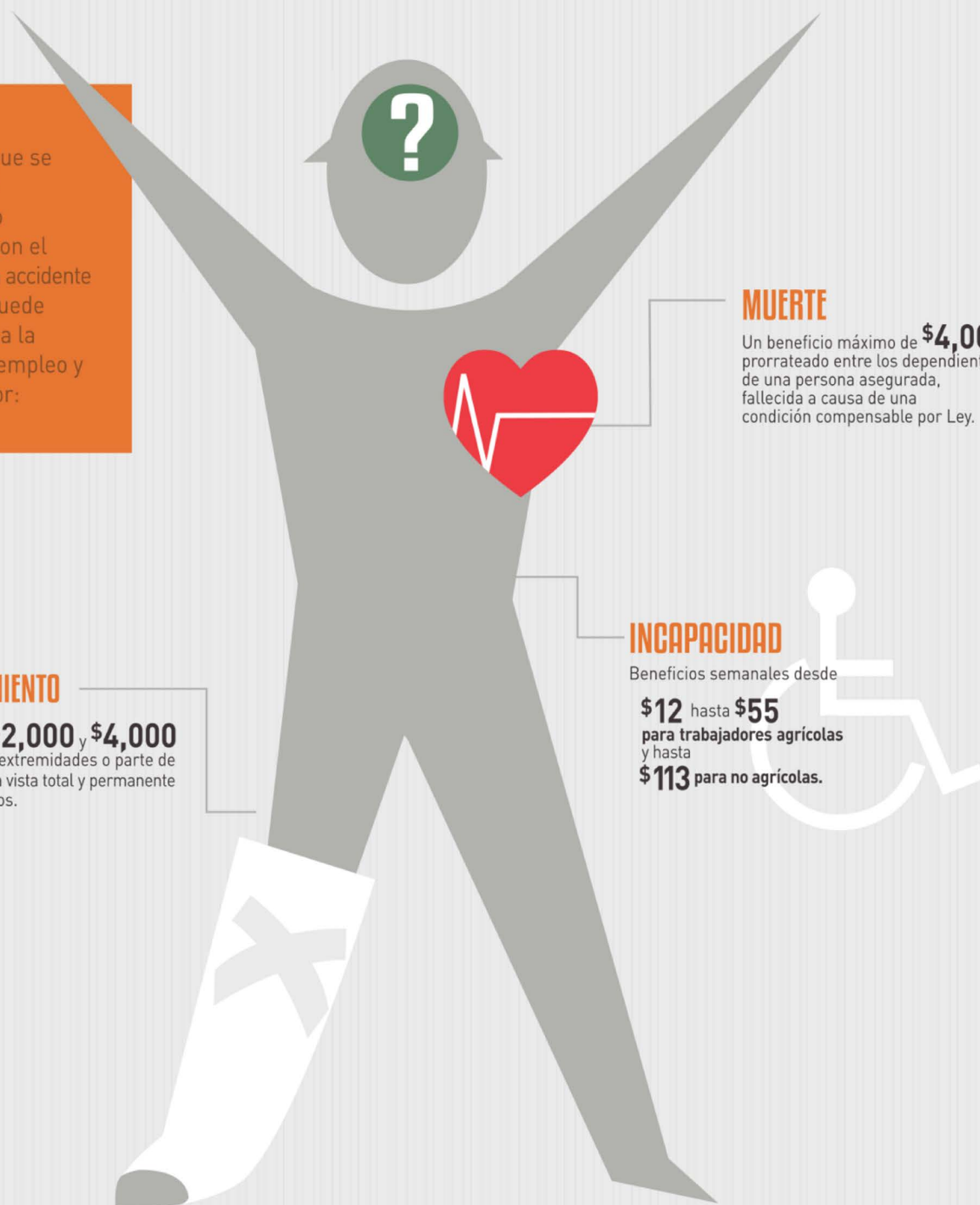
Beneficios, entre **\$2,000** y **\$4,000** por amputación de extremidades o parte de ellas, o pérdida de la vista total y permanente por uno o ambos ojos.

### MUERTE

Un beneficio máximo de **\$4,000** prorrateado entre los dependientes de una persona asegurada, fallecida a causa de una condición compensable por Ley.

### INCAPACIDAD

Beneficios semanales desde **\$12** hasta **\$55** para trabajadores agrícolas y hasta **\$113** para no agrícolas.



DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE BENEFICIOS AL TRABAJADOR  
PROGRAMA DEL SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL

Edificio Prudencio Rivera Martínez  
Piso 10, 505 Ave. Muñoz Rivera  
PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540  
[t] 787. 754.5850 ext 2504, 2506



## LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO



DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE PUERTO RICO

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

### ¿QUÉ DISPONE LA LEY?

El 5 de agosto de 1975, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 16 para garantizar, hasta donde sea posible, condiciones de trabajo seguras y salubres a todo empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico para preservar nuestros recursos humanos.

### INSPECCIÓN

La Ley requiere que se brinde la oportunidad a un representante del patrono, así como a un representante autorizado por los empleados, para acompañar al Oficial de Cumplimiento con el propósito de ayudar en la inspección. Donde no haya un representante autorizado por los empleados, el Oficial de Cumplimiento deberá consultar con un número razonable de empleados en relación a las condiciones de seguridad y salud en el sitio de trabajo.

### CITACIONES

Si luego de una inspección o investigación PR OSHA entiende que un patrono ha violado la Ley, emitirá una citación al patrono, con razonable prontitud, alegando dichas violaciones. Cada citación deberá incluir un periodo de corrección para la alegada violación.

Esta citación deberá ser exhibida prominentemente en cada sitio donde haya ocurrido la alegada violación o cerca de éste para advertir a los empleados sobre los riesgos que pueden existir en ese lugar.

### PENALIDADES

La Ley establece multas mandatorias de hasta \$7,000 por cada violación seria y penalidades opcionales de hasta \$7,000 por cada violación clasificada de naturaleza no grave. Además, podrán imponerse multas de hasta \$7,000 por cada día en que el patrono deje de corregir la violación dentro del periodo permitido para su corrección. Todo patrono que intencional o repetidamente viole la Ley, podrá ser multado en una cantidad que no excederá de \$70,000 por cada violación. La Ley también dispone penalidades para cualquier patrono que intencionalmente viole la Ley, y esa violación produzca la muerte de un empleado. Una vez convicto, será castigado con una multa máxima de \$10,000 o con una pena de reclusión por un término máximo de tres años o ambas penas. La reincidencia de un patrono duplicará la multa o se castigará con pena de reclusión por un término que no excederá de cuatro años y medio o ambas penas.

### ACTIVIDAD VOLUNTARIA

La Ley estimula a patronos y empleados en sus esfuerzos conjuntos por reducir el número de riesgos de seguridad y salud ocupacional. Estimula, además, tanto a patronos como a empleados, a establecer programas nuevos y perfeccionar los existentes, para proveer condiciones de trabajo seguras y salubres.

### EL PATRONO

Debe proveer a cada uno de sus empleados, empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a sus empleados. Debe, también, cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional adoptadas por la Ley.

### EL EMPLEADO

Debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacional y, además, con todas las reglas, los reglamentos y las órdenes emitidas bajo la Ley, que sean aplicables a sus propios actos y conducta en el trabajo.

### ALCANCE

Esta Ley aplicará a todo trabajo realizado en cada sitio de empleo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, excluyendo patronos dentro de la industria marítima, el servicio postal de los Estados Unidos (USPS) y las agencias federales.

### QUERELLAS

Los empleados o sus representantes que creen que existe la violación de una norma de seguridad y salud ocupacional pueden solicitar una inspección, radicando una querrela en la Oficina de Área de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos más cercana a su sitio de empleo. El nombre del querellante no será revelado al patrono, a menos que éste lo autorice.

### QUERELLAS POR DISCRIMEN

La Ley dispone que los empleados no podrán ser despedidos o discriminados por ejercer sus derechos bajo la Ley. Cualquier empleado que crea que se ha discriminado en su contra bajo esta Ley o bajo la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, podrá presentar una querrela ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico o en la dirección de la jurisdicción federal.

### QUERELLAS SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA ESTATAL

La administración de esta Ley está siendo evaluada por OSHA. Cualquier persona puede radicar querellas sobre su administración u operación, llamando o escribiendo a la mencionada Agencia.

### JURISDICCIÓN FEDERAL

Puerto Rico Area Office  
B7 Calle Tabonuco, Suite 1105 Guaynabo, PR 00968  
[t] (787) 277-1560 [F] (787) 277-1567

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Para ayuda e información adicional, incluyendo copias de la Ley, normas estatales de seguridad y salud ocupacional y otros reglamentos aplicables, comuníquese a la Oficina de Área de PR OSHA más cercana. Éstas están localizadas en Arecibo, Caguas, Carolina, Mayagüez, Ponce y San Juan. El número de teléfono de estas Oficinas se encuentra en la guía telefónica correspondiente.



**JURISDICCIÓN ESTATAL**  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico  
PO BOX 195540  
San Juan, PR 00919-5540  
[t] 787. 754.2172 • [f] 787. 767.6051

PR OSHA 2013 REVJUN 2017

## NOTIFICACIÓN SOBRE LA DISPONIBILIDAD DE BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO

Los beneficios del Seguro por Desempleo están disponibles para trabajadores desempleados que cumplan con los requisitos de elegibilidad de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, 24 LPRA secs. 701 *et seq.* Un trabajador puede presentar una reclamación al Seguro por Desempleo en la primera semana en la cual ha cesado de trabajar o en la cual ha tenido una reducción de horas de trabajo. El trabajador debe estar apto y disponible para realizar trabajo adecuado durante cada semana para la cual solicite desempleo.

Para presentar una solicitud inicial de desempleo o para asistencia, un trabajador puede:

- Acceder a la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), en la dirección [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov).
- Durante el periodo de la pandemia ocasionada por el COVID-19, puede presentar una solicitud inicial en el teléfono (787) 665-0001.

Entre la información que se le requerirá para procesar su **solicitud inicial**, estará la siguiente:

1. Nombre completo
2. Número de Seguro Social
3. Si no es ciudadano o residente de los Estados Unidos, se le requerirá la autorización para trabajar.
4. Dirección postal en la cual recibirá la correspondencia relacionada al Seguro por Desempleo
5. Nombre, dirección postal, teléfono y correo electrónico de su último patrono (Utilice la información provista por el patrono en esta notificación.)
6. Primer y último día de trabajo con su último patrono
7. Razón de desempleo

Si tiene alguna duda sobre el estatus de su reclamación, puede llamar al centro de llamadas del DTRH en el (787) 945-7900, o enviar un correo electrónico a la dirección: [reclamaciondesempleo@trabajo.pr.gov](mailto:reclamaciondesempleo@trabajo.pr.gov). Además, puede encontrar más información sobre este beneficio en [www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov).

### INFORMACIÓN A SER COMPLETADA POR EL PATRONO

Nombre del patrono: \_\_\_\_\_

Dirección postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Instrucciones para patronos:** El inciso (b) de la Sección 5 de la Ley Núm. 74, *supra*, establece su obligación de entregar esta notificación a cada empleado cesanteado o que tenga una reducción en su jornada de trabajo semanal. Este documento deberá ser entregado, de manera impresa o por medios electrónicos, al momento de notificarle al empleado la acción de personal en su contra. El patrono deberá completar esta notificación con su nombre patronal o de la compañía, según aparece registrado en el DTRH, y su dirección postal. Además, deberá incluir el número de teléfono y la dirección de correo electrónico del representante del patrono con el cual el DTRH puede comunicarse si necesita información adicional sobre la relación laboral.

ESTA NOTIFICACIÓN SE REALIZA CON FINES INFORMATIVOS Y NO ES UNA DETERMINACIÓN SOBRE LA ELEGIBILIDAD DEL TRABAJADOR A LOS BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO.

Rev. 1/junio/20

[www.trabajo.pr.gov](http://www.trabajo.pr.gov)

COMISION PARA LA SEGURIDAD EN EL TRANSITO

## ¿DONDE DEJASTE, A TU BEBÉ?

### TOMA ACCIÓN

Si ves que han dejado a un menor solo en el vehículo. Actúa inmediatamente y llama a las autoridades. Proteger a los niños y niñas es un asunto de todos.

## PREVENCIÓN DE MUERTES CALOR EXTREMO

1. Nunca dejes a un niño solo en un vehículo incluso si las ventanas están un poco abiertas o el motor está en marcha, y el aire acondicionado está encendido.
2. Ten el hábito de mirar en la parte delantera y trasera del vehículo antes de cerrar la puerta con llave y alejarte. Entrénate a estacionar, mirar, cerrar preguntarte siempre "¿Dónde dejaste a tu bebé?".
3. Pide a tu proveedor de cuidado infantil que te llame si tu niño no se presenta como se esperaba.
4. Coloca un objeto personal, como una cartera o un maletín, en el asiento trasero como otro recordatorio para revisar antes de cerrar. Escribe una nota o coloca un juguete de peluche en el asiento del pasajero para recordarte que un niño está en el asiento trasero.
5. Enseña a los niños que un vehículo no es un área de juego, y guarda las llaves fuera del alcance de los niños.
6. Si alguien que no es usted está conduciendo a su hijo, o su rutina diaria ha sido alterada, siempre verifique que su hijo haya llegado a salvo al destino al que es llevado.