

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea  
Legislativa

1ra. Sesión  
Ordinaria

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**P. de la C. 687**

27 DE ENERO DE 2017

Presentado por los representantes *Natal Albelo* y *Ortiz Lugo*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales

**LEY**

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Remedio nacido de la crisis

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Roosevelt, Franklin Delano. “Fireside Chat”, 24 de junio de 1938. Publicado por The American Presidency Project de la University of California Santa Barbara en <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/?pid=15662>. Accedido el 17 de enero de 2017. Traducción nuestra.

<sup>2</sup> Cancel Sepúlveda, Mario R.. “La Gran Depresión de 1929 y Puerto Rico”. Publicado el 5 de abril de 2009 en <http://historiapr.wordpress.com/2009/04/05/gran-depresion-1929-puerto-rico/>. Accedido el 17 de enero de 2017.

<sup>3</sup> *Id.*

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

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

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

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

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

---

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> Sección 1(a)(4), Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

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

### Carta de derechos

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

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

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

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

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

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

### Campo ocupado

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

En el actual ordenamiento jurídico puertorriqueño, la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales, por ser una ley del gobierno federal estadounidense, goza de supremacía jurídica sobre las leyes de esta Asamblea Legislativa. El Tribunal Supremo de los EE.UU. desarrolló la doctrina de campo ocupado<sup>7</sup>, por la cual se desplaza cualquier ley de los territorios o de los estados de EE.UU. cuando coincida en su aplicación con leyes federales análogas.

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

### Contexto económico puertorriqueño

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

---

<sup>6</sup> Artículo II, Sección 17. Const. E.L.A. de P.R.

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

<sup>8</sup> 29, U.S.C., § 1, et. seq.

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

Según los hallazgos del Centro de Información Censal (CIC) de la Universidad de Puerto Rico en Cayey, trece (13) por ciento de los 56,000 profesionales que han emigrado a Estados Unidos en la última década estaban desempleados entre 2005 a 2009, y diecisiete (17) por ciento entre 2010 y 2014.<sup>9</sup> Aunque uno de los principales factores para la emigración masiva que hemos experimentado es el desempleo, la escasez de trabajo y la falta de oportunidades profesionales, existe otro sector que está saliendo del País por razón de salarios más competitivos a los que poseen actualmente en Puerto Rico.

De acuerdo con los datos que ofrece el Negociado de Estadísticas Laborales (BLS por sus siglas en inglés), la mitad de los puertorriqueños asalariados reciben menos de \$9.51 la hora, mientras que sus pares en los estados de la Florida y Nueva York<sup>10</sup> (estados con mayor cantidad de puertorriqueños). Otros territorios estadounidenses, como Islas Vírgenes y Guam, también tienen medianas salariales más altas que las de Puerto Rico a pesar que sus economías son más pequeñas que la nuestra.

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

*Fuente: Bureau of Labor Statistics, mayo 2015*

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

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

<sup>9</sup> "Impresionante fuga de cerebros". Periódico El Vocero, 9 de mayo de 2016.

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

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

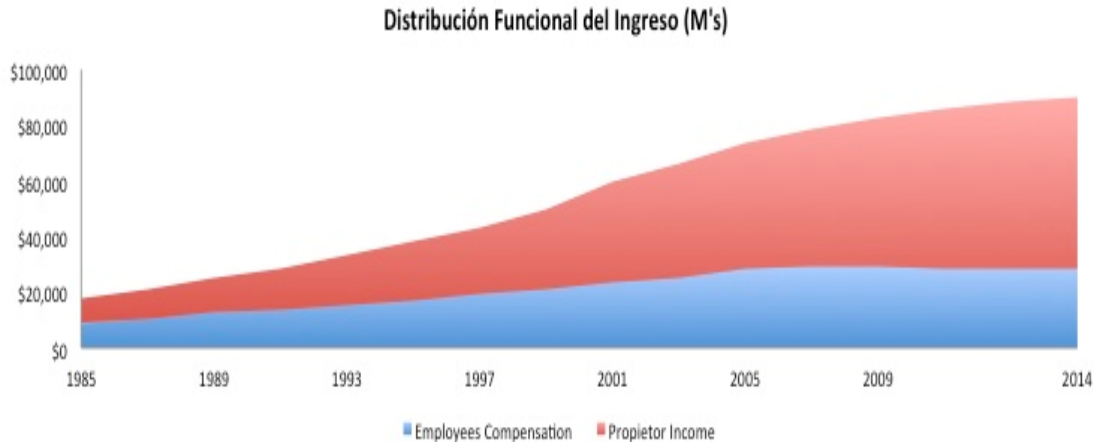
Los bajos salarios son promotores de la economía informal o de la supervivencia a través del estado asistencialista norteamericanos. Las ayudas federales (vivienda, alimentos, salud, entre otros) tienden a ser similares a lo que obtiene un trabajador que gana el salario mínimo federal. Este fenómeno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

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

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

---

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



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

### Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico

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

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

<sup>12</sup> Piketty, T., *Capital in the Twenty-First Century*, 2014.

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



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

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

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

En su cuarto capítulo, la “Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico” reglamenta todo lo relacionado a las licencias por enfermedad y vacaciones, sus condiciones, elegibilidad, uso y disfrute y extensión en las industrias del país, suplantando así la normativa previamente vigente contenida en la Ley 180-1998, según enmendada y la Ley 4-2017. Se reglamenta, además, la práctica de los aprendices o practicantes a fin con los objetivos de esta Ley, de forma que las personas que disfruten de esta experiencia laboral no queden desprovistos de las garantías mínimas de un salario digno y condiciones laborales justas.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 Artículo 1.03.-Definiciones.

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



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

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

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

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

3 Artículo 1.05.-Deber de educar.

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

## 9 CAPÍTULO 2

### 10 JUNTA NACIONAL DE CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO

11 Artículo 2.01.-Composición.

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

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

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

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

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

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

1 Artículo 2.03.-Poderes de revocación.

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

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

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

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

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

6 Artículo 2.04.-Quórum.

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

12 Artículo 2.05.-Conflictos de interés.

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

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

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

4           Artículo 2.06.-Facultades y deberes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11 Artículo 2.07.-Poderes de investigación.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20 Artículo 2.10.-Decretos obligatorios.

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

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

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

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

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

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

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





1 años de edad y sin familia, según determinado por el informe más reciente  
2 de la Oficina del Censo del Gobierno de los Estados Unidos de América;

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

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

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

16 Artículo 3.02.-Salario mínimo federal estadounidense.

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

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

1 Las circunstancias laborales, económicas, demográficas, geográficas y  
2 profesionales de cada ocupación, negocio o industria en Puerto Rico no son uniformes.  
3 Los salarios mínimos razonables obedecerán una variación que sea proporcional a las  
4 circunstancias de cada ocupación, negocio o industria, incluyendo consideraciones  
5 respecto a las economías de escala que puedan existir dentro de cada industria, negocio  
6 u ocupación en Puerto Rico.

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

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

17 1) Un estimado del salario mínimo indispensable para satisfacer las  
18 necesidades normales de los trabajadores empleados en la  
19 ocupación, el negocio o la industria en cuestión y conservar las  
20 normas mínimas de vida necesarias para la salud, la seguridad, la  
21 eficiencia y el bienestar general de los mismos.

- 1           2)    El número de horas de labor por día en la ocupación, negocio o  
2                   industria en cuestión consistente con la salud, la seguridad y el  
3                   bienestar de tales trabajadores.
- 4           3)    Las condiciones de trabajo requeridas para la conservación de la  
5                   salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en su  
6                   respectiva ocupación, negocio o industria.
- 7           (b)   En caso de que los miembros de algún Comité no logran ponerse de  
8                   acuerdo y rendir un informe por votación de mayoría, la Junta podrá  
9                   declarar disuelto dicho Comité y designar otro para la investigación y el  
10                  informe correspondientes, o podrá llevar a cabo la investigación por sí  
11                  misma y redactar el informe correspondiente como si se tratara del  
12                  informe de un Comité de Condiciones Mínimas de Trabajo. Los miembros  
13                  de los Comités de Condiciones Mínimas de Trabajo cesarán como tales  
14                  con la aprobación final y firme por la Junta de un decreto obligatorio de la  
15                  industria con relación a la cual fueron nombrados, o al decidir la Junta que  
16                  se nombre un nuevo Comité.
- 17          (c)   Tomando como base la política pública establecida en el Artículo 1.02 de  
18                  esta Ley y el informe rendido por el Comité de Condiciones Mínimas de  
19                  Trabajo, y habiendo celebrado audiencias públicas de las partes  
20                  interesadas y del público en general, la Junta tendrá autoridad para fijar,  
21                  entre otras condiciones mínimas de trabajo:

- 1           1)    El tipo mínimo de salario que deberá pagarse a los trabajadores  
2                    empleados en la ocupación, negocio o industria en cuestión, o en la  
3                    operación, rama, proceso o actividad de la ocupación, negocio o  
4                    industria de que se trate.

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

- 11           2)    El máximo de horas de trabajo consistente con la salud, la  
12                    seguridad y el bienestar general de los trabajadores en dicha  
13                    ocupación, negocio o industria.

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

1                   trabajadores para determinar lo que para ellos constituiría su nivel  
2                   de pobreza.

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

6                   Artículo 3.05.-Consideraciones adicionales.

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

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

1           En cualquier industria en que sea posible y conveniente hacerlo, la Junta fijará la  
2 relación básica que deba existir entre el precio del producto trabajado y los salarios de  
3 los trabajadores del producto, bien por promedios quincenales o mensuales de dicho  
4 precio, o por cualquier otro medio que se considere adecuado para cumplir los fines de  
5 esta Ley, con miras a la equidad para los trabajadores y a la estabilidad y prosperidad  
6 de las industrias.

7           Artículo 3.06.-Cumplimiento de los patronos.

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

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

21           Artículo 3.07.-Sociedades y cooperativas de trabajadores.



1 cada trabajador empleado en la ocupación, negocio o industria en cuestión, o en la  
2 operación, rama, proceso o actividad de la ocupación, negocio o industria de que se  
3 trate, la remuneración mínima con que debe contar para vivir por encima del nivel de  
4 pobreza en Puerto Rico. Este cálculo debe contemplar las circunstancias familiares,  
5 demográficas y geográficas de los trabajadores para determinar lo que para ellos  
6 constituiría su nivel de pobreza.

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

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

16 Artículo 4.02.-Licencias.

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



1 trabajadores y las trabajadoras. En este análisis, tomará en consideración las mismas  
2 circunstancias que se debieron tomar en consideración en el Capítulo 3 para el fiel y  
3 cabal cumplimiento de la política pública perseguida en esta Ley.

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

- 8 (a) Todos los trabajadores de Puerto Rico acumularán vacaciones a razón de  
9 uno y un cuarto (1.25) días por mes. Acumularán licencia por enfermedad  
10 a razón de un (1) día por mes.
- 11 (b) El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo  
12 trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.
- 13 (c) El tiempo de licencias por vacaciones y enfermedad se acumulará a base  
14 del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para  
15 empleados cuyos horarios regulares fluctúan, el día regular de trabajo se  
16 determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes  
17 entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de  
18 trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8)  
19 horas regulares.
- 20 (d) El tiempo de licencias por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a  
21 base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el

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

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

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

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

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

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

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

1 Artículo 4.03.-Uniformes, equipo y servicios.

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

14 Artículo 4.04.-Cumplimiento de los patronos.

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

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

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

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

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

22

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## Artículo 5.01.-Derogación.

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

Se deroga la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

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

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

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

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

- 1 (a) Aquellos patronos que al entrar en vigor esta Ley estén pagando por  
2 virtud de un decreto de incentivos económicos, o decretos obligatorios,  
3 salarios mayores a los dispuestos en el Capítulo 3, y que no estén  
4 cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagando los salarios  
5 y los beneficios superiores a sus trabajadores. Igualmente, aquellos  
6 patronos que estén cubiertos por la ley federal, y que estén pagando  
7 salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagando los  
8 salarios mayores a sus trabajadores.
- 9 (b) Aquel empleado que un (1) año previo a la fecha de vigencia de esta Ley  
10 estuviese cubierto por un decreto obligatorio, o decreto de incentivo  
11 económico, que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia  
12 por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que  
13 tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de  
14 trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos  
15 beneficios bajo los mismos términos existentes antes de la vigencia de esta  
16 Ley. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo  
17 patrono.
- 18 (c) Aquellos patronos que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen  
19 reguladas por decretos obligatorios, o decretos de incentivos económicos,  
20 con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y  
21 enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas  
22 mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación





1 arbitrales, ni un máximo de horas de trabajo mayor del establecido en  
2 dichas leyes, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos  
3 arbitrales, mientras los mismos estuvieren en vigor.

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

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

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

21 (e) Ningún patrono podrá despedir, suspender, rehusar admitir o restituir,  
22 amenazar, o discriminar contra un empleado o una empleada con relación

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

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

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

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

9 Artículo 6.02.-Presunciones.

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

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

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

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

15 Artículo 6.03.-Reclamaciones de los empleados.

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

1            además de las costas, gastos, intereses y honorarios de abogado del  
2            procedimiento, estos últimos en suma razonable, sin que para nada de ello  
3            obste pacto en contrario.

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

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

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

20           (e) La Junta y el Secretario del Trabajo podrán constituirse en demandantes o  
21           interventores en toda acción o procedimiento judicial que cualquier

1            persona interponga en relación con la aplicación de esta Ley o de un  
2            decreto, orden o reglamento de la Junta.

3            Artículo 6.04.-Penalidades.

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

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

12           Artículo 6.05.-Reclamaciones civiles.

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

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

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

16 Artículo 6.06.-Restitución en el empleo.

17 El patrono que violare cualquiera de las disposiciones o prohibiciones de esta  
18 Ley y, en el proceso, despidiera a alguno de sus empleados a causa de ello, deberá  
19 reponer en su empleo al trabajador y cesar en la continuación del acto de que se trate.  
20 Para obligarlo a cumplir esa obligación, tendrá competencia el Tribunal de Primera  
21 Instancia, mediante procedimientos sencillos, rápidos y preferentes, en los que se dará  
22 oportunidad de ser oídas las partes interesadas. En dichos procedimientos se

1 investigarán también los daños que el acto haya causado al empleado o ex empleado, a  
2 cuyo favor se dictará sentencia por el doble del importe de los daños causados, además  
3 de concedérseles costas y honorarios de abogado.

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

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

8 Artículo 6.08.-Revisión judicial.

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

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



1           actuara sin facultad o en exceso de sus poderes, siempre que la cuestión  
2           hubiere sido levantada expresa y oportunamente ante la Junta mediante  
3           moción de reconsideración; o porque el decreto se obtuvo mediante  
4           fraude.

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

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

14          Artículo 6.09.-Derecho supletorio.

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

19          Artículo 6.10.-Supremacía.

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

22          Artículo 6.11.-Separabilidad.

1            Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, inciso o parte de esta Ley, fuere declarada  
2 nula o inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no  
3 afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley, ni de los incisos del mismo  
4 artículo, o parte de la misma que así hubiera sido declarada nula o inconstitucional.

5            Artículo 6.12.-Vigencia.

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