



Labor Law Compliance Center

PUERTO RICO

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PUERTO RICO



¿QUÉ DISPONE LA LEY?

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

EL PATRONO

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

EL EMPLEADO

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

ALCANCE

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

INSPECCIÓN

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

QUERELLAS

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

QUERELLAS POR DISCRIMEN

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

QUERELLAS SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA ESTATAL

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

CITACIONES

Si luego de una inspección o investigación PR OSHA entiende que un patrono ha violado la Ley, emitirá una citación al patrono, con razonable prontitud, alegando dichas violaciones. Cada citación deberá incluir un periodo de corrección para la alegada violación. Esta citación deberá ser exhibida prominentemente en o cerca de cada sitio donde haya ocurrido la alegada violación para advertir a los empleados sobre los riesgos que pueden existir en ese lugar.

PENALIDADES

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

ACTIVIDAD VOLUNTARIA

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

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

JURISDICCIÓN ESTATAL

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
de Puerto Rico
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Piso 20, Avenida Muñoz Rivera #505
Hato Rey, PR 00918
Tel.: (787) 754-2172 Fax: (787) 767-6051

JURISDICCIÓN FEDERAL

Departamento del Trabajo de E.U.
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Oficina de Área de Puerto Rico
Edificio Triple S Plaza, Suite 5B
1510 F.D. Roosevelt Ave.
Guaynabo, PR 00968
Tel.: (787) 277-1560 Fax: (787) 277-1567



Hon. Miguel Romero Lugo
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

FORMA 2011 REV. 1/02



EL DISCRIMEN ES ILEGAL

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

DISCRIMEN POR RAZA, COLOR, SEXO, EDAD, ORIGEN NACIONAL, CONDICIÓN SOCIAL, MATRIMONIO, IDEALES POLÍTICOS O RELIGIOSOS O POR MOTIVO DE SER VÍCTIMA O SER PERCIBIDA COMO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL O ACECHO.

La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 146 et. seq., dispone para la protección de los(as) empleados(as) y aspirantes a empleo contra actos discriminatorios por parte de los patronos, de las organizaciones obreras o de los comités conjuntos obrero-patronales que controlan programas de aprendizaje y adiestramiento. Prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas o por motivo de ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; despido, suspensión o discrimine contra un(a) empleado(a) suyo(a) con relación a sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categoría, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o se rehúse a emplear o reemplazar a una persona; límite o clasifique sus empleados(as) en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecte su estatus como empleado(a), publique, circule o permita que se publiquen o circulen anuncios, avisos o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual; límite o excluya a una persona para que sea admitida o empleada en cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento.

DISCRIMEN POR GÉNERO

La intención de la Ley Núm. 69, 29 L.P.R.A. Sec. 1321 et. seq., del 6 de julio de 1985, es garantizar la igualdad de derecho al empleo, tanto del hombre como la mujer, prohibiendo las actuaciones de discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades a patronos privados, públicos, uniones obreras, comités conjuntos obreros-patronales o agencias de empleo. La definición de: "por razón de sexo" incluye, pero no se limita a embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas y las mujeres afectadas por estas razones recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo.

EMBARAZO

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

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

LACTANCIA

La Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, según enmendada, conocida como la Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna otorga un período de lactancia o extracción de leche materna a empleadas tanto en la empresa privada como en el gobierno. El período de lactancia o extracción de leche materna será de una hora o puede ser distribuido en dos períodos de 30 minutos o tres períodos de veinte.

La duración de este beneficio será de dos meses a partir del reingreso de la trabajadora a sus funciones. Será preciso que presente a su patrono una certificación médica que acredite y certifique que la obrera ha estado lactando a su bebé.

El patrono que niegue los beneficios otorgados por la mencionada ley podrá ser multado por los daños, que podrán ser una suma igual a tres veces el salario que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche.

Los patronos de la empresa privada que concedan a sus empleadas el beneficio que otorga la Ley Núm. 427, estarán exentos del pago de contribuciones anuales equivalente a un mes de sueldo de la empleada acogida al derecho.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. Sec. 155 et seq., fue creada con el fin específico de proteger a los(as) empleados(as) y los(as) aspirantes de empleo contra el hostigamiento sexual en el empleo y las deposiciones de la misma aplican tanto a patronos privados como al gobierno. El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, solicitud de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

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

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

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

Si entiende que está siendo discriminado(a), no pase por alto el hostigamiento sexual del que puede estar siendo objeto. Debe hacer anotaciones de los incidentes de hostigamiento sexual para su uso personal.

Estas anotaciones deben incluir: nombre de los testigos, fecha y lugar en que se llevó a cabo el (los) acto(s) de hostigamiento.

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

DISCRIMEN CONTRA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS LEY 44 DEL 2 DE JULIO DE 1985

La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada por la Ley 53, del 30 agosto de 1992, L.P.R.A. Sec. 5001 et seq., faculta al Secretario del Trabajo para velar por el cumplimiento de esta ley en lo concerniente al empleo. Prohíbe el discrimen contra personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en instituciones que reciban o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en actividades como reclutar, ascender, suspender o despedir; en salario, adiestramiento, beneficios y otros aspectos del empleo.

REGLAMENTO GENERAL DE LA UNIDAD ANTIDISCRIMEN

El Reglamento General de la Unidad Antidiscrimen, Núm. 6236 del 21 de noviembre de 2000, dispone:

Querellas:

• Cualquier persona que entienda o tenga conocimiento personal de que se ha discriminado contra uno(a) o más trabajadores(as), o uno(a) o varios(as) aspirantes a empleo, a tenor con la Ley Núm. 100, Ley Núm. 69, Ley Núm. 17, Ley Núm. 3 y Ley Núm. 44, puede presentar una querrela ante la Unidad Antidiscrimen dentro del año siguiente desde que conoce o debió conocer de la alegada acción discriminatoria. Como agencia delegada de la agencia federal "Equal Employment Opportunity Commission" la Unidad Antidiscrimen recibe reclamaciones bajo otras disposiciones de leyes federales que prohíben el discrimen en el empleo y que establecen términos jurisdiccionales más cortos para presentar una querrela.

- Puede radicar su querrela en persona o por correo.
- En vista del interés público que revisten las leyes que administramos, la querrela radicada no podrá ser retirada o desistida por el (la) querellante sin la previa autorización escrita del (de la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o del (de la) funcionario(a) en quien éste(a) delegue.
- Una vez radicada la querrela, se notifica al (a) la querrelado(a). Se invita al proceso alternativo de solución de conflictos, mediación.
- De no llegarse a un acuerdo satisfactorio entre las partes durante este proceso, se continuará con la investigación. Usualmente se citan a las partes para una conferencia de descubrimiento de evidencia.
- El (la) funcionario(a) a cargo de la investigación actuará a nombre y en representación a del (de la) Secretario(a) en la Ley Núm. 100. Será obligatoria, bajo apercibimiento de desacato, la comparencia de testigos y la presentación de cualquier información requerida por el (la) investigador(a) dentro de un término razonable que no excederá de quince (15) días una vez ésta fuese solicitada.
- Si se determina que la querrela carece de méritos, se expedirá un Aviso de Determinación de No Causa Probable de Discrimen y se notificará a las partes. El (la) querellante será notificado(a) de su derecho a pedir reconsideración al (a) la Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos de tal determinación.
- Si se determina que el (la) querrelado(a) ha incurrido o está incurriendo en una o varias prácticas discriminatorias, se expedirá un Aviso de Determinación de Causa Probable y la unidad comenzará sus esfuerzos de conciliación. Si no se llega a un acuerdo, se considerará el caso para litigarse en los tribunales de Puerto Rico en representación del (de la) querellante.

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

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

UNIDAD ANTIDISCRIMEN

Estado Libre Asociado de Puerto Rico Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Unidad Antidiscrimen

Edificio Metro Center
Calle Mayagüez, Esq. Cidra, Piso 9
Hato Rey, PR 00917
Tels. (787) 754-2108, (787) 754-5293
TDD (787) 756-5787
Fax (787) 763-3000

MAYAGÜEZ
Edificio Villa del Capitán II
Tercer Piso, Carr. #2, Km. 159.2
Mayagüez, PR 00682-1536
Tel. (787) 833-4110
Fax (787) 831-0236

PONCE
Ave. Santiago de los Caballeros
Esq. Puerto Viejo 60, Sector Playita
Ponce, PR 00716
Tel. (787) 284-2028
Fax (787) 290-2090

HUMACAO
Centro de Gobierno
45 Cruz Ortiz Estrella, Norte
Suite #113
Humacao, PR 00791
Tel. (787) 285-5076
Fax (787) 285-5098

SINOT

Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal

Ley Núm.139 del 26 de junio de 1968, enmendada

Te ayuda...

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

INCAPACIDAD

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

DESMEMBRAMIENTO

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

MUERTE

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

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE BENEFICIOS A CHOFERES Y A PERSONAS CON INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL
PROGRAMA DEL SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ, PISO 10, 505 AVDA. MUÑOZ RIVERA

P.O. BOX 195540, SAN JUAN, PR 00919-5540
TELÉFONOS: (787) 754-2146; (787) 754-2147; (787) 754-5850



SISTEMA DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935

PROPÓSITO

Uno de los más serios problemas económicos y sociales con los que se ha confrontado el estado moderno es el de asegurar al obrero, empleado, o a sus beneficiarios, en caso de muerte, una compensación justa, rápida y equitativa, cuando éste sufre daños o muerte como consecuencia del desempeño de su trabajo.

La Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45, garantiza al trabajador o empleado tratamiento médico rehabilitador y beneficios económicos por concepto de incapacidad transitoria, o incapacidad parcial o total permanente, beneficios por muerte a los beneficiarios del obrero fallecido que cualifiquen como dependientes, del obrero en caso de muerte, y otros beneficios, cuando dicho empleado sufre una lesión, se enferma o muere en el desempeño de sus deberes, sin necesidad de tener que recurrir a los tribunales ordinarios de justicia para demandar al patrono por daños y perjuicios, e independientemente de que medie o no negligencia causante del accidente, o enfermedad ocupacional, por parte del patrono. En su Exposición de Motivos la Ley expresa la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, referente al sistema de compensaciones a obreros, la cual se resume en.

- a) Promover el bienestar de los habitantes del pueblo de Puerto Rico que sufran accidentes o enfermedades derivadas de la ocupación de los trabajadores en el curso del empleo.
- b) Establecer el deber de todo patrono de asegurar una compensación a sus empleados, y en caso de muerte, a sus beneficiarios, por razón de enfermedades, lesiones o muerte derivadas del empleo, independientemente de que el empleado haya incurrido o no en negligencia causante del accidente o enfermedad.
- c) Establecer un seguro y reglamentar el mismo a través del Estado, haciendo de éste el remedio exclusivo disponible para el trabajador cuando el patrono está debidamente asegurado.
- d) El seguro es de naturaleza obligatoria para todos los patronos que empleen una o más personas.
- e) Crear la Comisión Industrial de Puerto Rico y el fondo del Seguro del Estado, definiendo sus poderes y facultades.

PROTECCIÓN DEL SEGURO OBRERO

El seguro obrero establecido mediante el estatuto que administra la Corporación del Fondo del Seguro del Estado extiende su protección, exclusivamente, a aquellos trabajadores que sean empleados mediante pago de jornales, salarios o cualquier pago en especie. Por tanto, debe quedar establecida la relación obrero-patronal, quedando excluidos de los beneficios de esta ley todo otro trabajador que sea considerado su propio patrono, o contratista independiente. Esta ley excluye, además, a aquellas personas que trabajan en sus propios domicilios, o realizan labores de naturaleza casual o incidental, no comprendidas dentro del negocio o industria del patrono.

Es aplicable a todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados. También tienen derecho a que se les extienda la íntegra protección de la ley aquellas personas que se accidenten, se enfermen o mueran mientras prestan servicios de manera voluntaria, a cualquier agencia, instrumentalidad, o corporación pública del gobierno estatal, o gobiernos municipales, siempre y cuando el accidente, lesión o enfermedad haya ocurrido en el curso del empleo voluntario, mientras realiza las funciones de dicho empleo y a consecuencia del mismo.

Nuestro estatuto también extiende su protección a aquellos trabajadores o empleados que padecen de condiciones o enfermedades no relacionadas con el empleo, pero que han sido aceleradas, agravadas o precipitadas por éste.

COMPENSABILIDAD

Para que una reclamación resulte compensable bajo las disposiciones de esta ley se deberá establecer que el accidente o enfermedad ocurrió en el curso del empleo, mientras el obrero realiza las funciones inherentes a dicho empleo y a consecuencia del mismo.

El Artículo 2 de la Ley, 11 L.P.R.A. sec. 2, establece que la misma, por ser de carácter remedial deberá ser interpretada liberalmente y cualquier duda razonable en cuanto a la relación causal de una lesión o enfermedad y el empleo, deberá ser adjudicada a favor de la parte obrera.