

5. Que los familiares genuinamente quieran hacerse cargo de él o ella y dispongan de los medios y las facilidades para hacerlo, disponiéndose, que los confinados o internos que sean adictos a drogas narcóticas que no estén rehabilitados de dicha enfermedad, serán egresados a una facilidad donde puedan ser sometidos a tratamiento contra la adicción, o donde pueda ser controlado su consumo de estupefacientes, a la vez que reciban el cuidado médico que su condición de paciente terminal requiere. Pacientes no adictos, que no tengan un hogar donde regresar, podrán ser internados en albergues u otras facilidades residenciales que acepten tenerlos debidamente atendidos.

6. Que el confinado o interno, paciente de una enfermedad en su etapa terminal haya observado buena conducta en la institución por un lapso razonable de tiempo.

7. Que a juicio de la Administración de Corrección o de la Administración de Instituciones Juveniles no representa un peligro para la comunidad.

Artículo 3.—Antes de ser egresado de la institución penal o juvenil, el confinado o joven interno deberá ser orientada en relación con su enfermedad. Sus familiares deberán ser orientados sobre las medidas de protección a tomarse para evitar contagio, sobre todo en casos de pacientes de S.I.D.A.

Artículo 4.—La salida será autorizada por la Administración de Corrección en casos de confinados adultos, y los menores internos por la Administradora de la Administración Instituciones Juveniles con la aprobación del Tribunal Superior, Asuntos de Menores. Estos casos tendrán prioridad en el Tribunal.

Artículo 5.—La salida de los confinados de las Instituciones Penales y los jóvenes de las Instituciones Juveniles en las circunstancias de esta ley, será considerado como pase extendido.

Artículo 6.—Será responsabilidad de la Administración de Corrección en el caso de los confinados en las Instituciones Penales, en estrecha coordinación con los funcionarios médicos del Departamento de Salud y del Departamento de Servicios Contra la Adicción en casos de adictos a drogas, elaborar las normas y procedimientos correspondientes en armonía con lo establecido en esta ley para el egreso de los confinados pacientes de S.I.D.A. o con otras enfermedades terminales. En las Instituciones Juveniles, las normas y procedimientos serán elaborados por la Directora de la Administración de

Instituciones Juveniles y la Junta Multidisciplinaria en estrecha coordinación con un médico del Departamento de Salud y el Departamento de Servicios Contra la Adicción.

Artículo 7.—Los pacientes confinados o internos a que se refiere esta ley, que violen las condiciones especificadas por la Administración de Corrección o del Tribunal Superior, Asuntos de Menores, se les cancelará el pase otorgado y regresarán a cumplir su sentencia o medida dispositiva, aunque se abonará a su sentencia pendiente el tiempo que estuvo egresado.

Artículo 8.—Tanto la Administración de Corrección como la Administración de las Instituciones Juveniles harán seguimiento del cuidado que reciben estos pacientes para su condición, asegurándose que reciban tratamiento médico y otros servicios relacionados incluyendo visitas al hogar por personal médico social capacitado, con la frecuencia necesaria.

Artículo 9.—Esta ley empezará a regir a los sesenta (60) días de su aprobación.

Aprobada en 19 de julio de 1992.

Compañías de Servicios Temporeros

(P. del S. 1006)

(P. de la C. 1234)

[NÚM. 26]

[Aprobada en 22 de julio de 1992]

LEY

Para reglamentar la contratación de empleados temporeros a través de compañías de servicios temporeros; definir términos; establecer propósitos, requisitos y responsabilidad de la compañía de servicios temporeros y de la compañía cliente; disponer prohibiciones y penalidades y para fijar la gestión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante los últimos años se ha generalizado en Puerto Rico la práctica del suministro de empleados temporeros por compañías de servicios temporeros.

Esta modalidad de empleo plantea una serie de interrogantes. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado que cuando un empleado temporero es destacado temporeraamente en una compañía cliente por una compañía de servicios temporeros, tanto ésta como la compañía cliente se consideran patronos solidarios a los fines de la legislación protectora del trabajo. Se interpreta, sin embargo, que en tales circunstancias la responsabilidad primaria como patrono recae sobre la compañía cliente, que es la que se aprovecha directamente de los servicios del empleado.

Esa interpretación tiene como resultado que cada empleado temporero acumula beneficios marginales (vacaciones, licencia por enfermedad, etc.), según el decreto mandatorio aplicable a la compañía cliente. Dadas las peculiaridades de esta atípica situación, la interpretación acuñada resulta un tanto perjudicial a los intereses del empleado, ya que éste difícilmente acumula suficientes horas de trabajo en determinada compañía o empresa para poder disfrutar de los beneficios provistos por el decreto aplicable a ésta. La realidad fáctica es que la gran mayoría de los empleados suplidos por compañías de servicios temporeros no trabajan más de dos o tres semanas en cada compañía cliente.

A los fines de conjurar la situación antes apuntada, esta Asamblea Legislativa estima conveniente promulgar la presente ley para reglamentar el suministro de empleados temporeros por las compañías de servicios temporeros.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—Definiciones.—

A los fines de esta ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) “Compañía de servicios temporeros” significa toda persona u organización que se dedique a suplir empleados para que presten servicios a una compañía cliente.

(b) “Compañía cliente” significa toda persona u organización que solicite los servicios de empleados temporeros a compañías de servicios temporeros.

(c) “Empleado temporero” significa todo empleado que preste servicios para determinada persona u organización durante un lapso de

tiempo cierto o para una obra cierta y que sea suministrada por una compañía de servicios temporeros.

(d) “Decreto mandatorio” se refiere a los documentos de naturaleza cuasi legislativa emitidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico fijando salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad, y otras condiciones de labor para determinada industria o actividad económica.

(e) “Patronos solidarios” se refiere a aquella condición de responsabilidad legal impuesta simultáneamente por esta ley tanto a la compañía de servicios temporeros como a la compañía cliente, mediante la cual ambas compañías se consideran igualmente responsables de las condiciones y derechos establecidos en virtud de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, como si se tratara de un solo patrono.

Artículo 2.—Propósito de la ley.—

El propósito de esta ley es reglamentar el suministro de empleados temporeros a compañías clientes por las compañías de servicios temporeros. A estos fines se aclaran y fijan las correspondientes áreas de responsabilidad de cada compañía envuelta con respecto a los derechos de los empleados temporeros contratados. Se imparte, de este modo mayor certeza y estabilidad en las relaciones obrero-patronales de este importante sector laboral.

Artículo 3.—Determinación de Patronos y Decreto Mandatorio Aplicable.—

Al empleado temporero suplido por una compañía de servicios temporeros le aplicará el decreto mandatorio que cubre a las compañías de empleos temporeros en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad. Disponiéndose que en cuanto a las demás condiciones de trabajo establecidas por decreto, le aplicará el decreto mandatorio de la compañía cliente.

No obstante, a los fines de reclamaciones que tenga el empleado temporero bajo las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, tanto la compañía de servicios temporeros como la compañía cliente se considerarán patronos solidarios, según este término es definido en el inciso (e) del Artículo 1 de esta ley.

Disponiéndose que en cuanto a la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo y el hostigamiento sexual, así como la que regula el

despido injustificado, responderá de su cumplimiento el que discrimine o despida al empleado o incurra en el acto sancionado por la ley, ya sea la compañía de empleos temporeros o la compañía cliente.

Respecto a la legislación que obliga al patrono a reservar el empleo del empleado durante la vigencia del contrato cuando se trate de empleados temporeros suministrados por compañías de servicios temporeros, la obligación de reservar el empleo que exigen estas leyes y según sus requisitos recaerá en la compañía de servicios temporeros o en caso de incumplimiento de ésta, en la compañía cliente en donde el empleado prestaba sus servicios al momento de acogerse a dicha licencia.

La compañía de servicios temporeros responderá por el pago del bono de navidad de los empleados temporeros suministrados por éstas a las compañías clientes, salvo que dicho empleado haya trabajado para la compañía cliente las 700 horas que exige la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, en cuyo caso de no cumplir con esta obligación la compañía de servicios temporeros responderá en su lugar dicha compañía cliente.

Artículo 4.—Prohibición en cuanto a contratación o referimiento de empleados temporeros.—

La contratación de empleados temporeros por compañías de servicios temporeros no podrá utilizarse con los siguientes propósitos:

(a) Como método o mecanismo para destruir o mantener uniones obreras fuera del taller de trabajo.

(b) Con el propósito de llevar a cabo cualquier acto que constituya discriminación prohibido por ley.

(c) Como subterfugio o mecanismo para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

(d) Como método o mecanismo para romper, debilitar o interrumpir huelgas o paros laborales.

Artículo 5.—Sanciones.—

(a) *Criminales*.—Cualquier infracción a esta ley constituirá un delito menos grave, y aparejará una multa máxima de quinientos dólares (\$500.00) o cárcel por un término máximo de seis (6) meses, o ambas penas a discreción del tribunal.

(b) *Civiles*.—Cualquier persona u organización que viole las disposiciones de esta ley responderá, además, de acuerdo a la legislación aplicable. También responderá de las costas, gastos e intereses y honorarios de abogado incurrido en el procedimiento. A estos fines

podrá utilizarse el mecanismo de la acción civil ordinaria o el procedimiento sumario de reclamación de salarios provistos en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.

Artículo 6.—Administración de la ley y reglamentación.—

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento de esta ley, quedando facultado para promulgar toda aquella reglamentación que fuere necesaria para llevar a cabo su encomienda, con sujeción a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Artículo 7.—Vigencia de la ley.—

Esta ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada en 22 de julio de 1992.

Derechos y Servicios Médicos para la Mujer Embarazada

(P. del S. 1091)

[NÚM. 27]

[Aprobada en 22 de julio de 1992]

LEY

Para reconocer el derecho de la mujer embarazada sin importar su edad a recibir servicios médicos pre y postnatales; establecer disposiciones especiales para proveer servicios médicos a menores e incapacitadas mentales embarazadas y disponer medidas para la implantación de esta ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La tasa de mortalidad infantil es una medida utilizada frecuentemente como indicador de las condiciones de salud de una comunidad. Durante el presente siglo ese indicador se redujo de aproximadamente 200 a 12.6 (1988) muertes por cada 1,000 nacidos vivos, lo que