

(2) Aquellos terapistas físicos y asistentes de terapia física que reúnan los requisitos establecidos en la Sección 5 de esta ley y que soliciten por escrito una licencia, siempre que la Junta los considere elegibles para tomar el examen especificado en la Sección 6 de esta ley. Dichas licencias no podrán ser prorrogadas y se considerarán nulas tan pronto se ofrezcan dichos exámenes. La licencia provisional podrá ser renovada solamente tres (3) veces; Disponiéndose, además, que para tener derecho a ello, el solicitante vendrá obligado a tomar el examen en términos consecutivos. Esta disposición no limitará en forma alguna el derecho—a toda persona que llene los requisitos de ley—a tomar el examen de Terapia Física y de Asistente de Terapia Física cuantas veces lo estime conveniente hasta aprobarlo.

Sección 11.—⁶Reciprocidad.—

La Junta tendrá autoridad para establecer un sistema de reciprocidad y en este caso, podrá expedir licencias de terapeuta físico o fisioterapeuta o de asistente de terapia física a cualquier persona que presente evidencia ante la Junta de que ha sido debidamente licenciada para ejercer como tal, mediante examen, por el organismo competente para ello en cualquier estado de los Estados Unidos, y que pruebe además que los requisitos académicos y de examen con los cuales tuvo que cumplir para obtener dicha licencia no son inferiores a los que exige en ese momento la Junta en Puerto Rico. Deberá probar, además, que el estado concernido otorga igual tipo de licencia a las personas que posean licencias expedidas por la Junta de acuerdo con nuestro estatuto. El solicitante deberá pagar los derechos correspondientes establecidos por la Sección cinco (5) y cumplir con los demás requisitos que establece la ley y los reglamentos que promulga la Junta.

Sección 12.—⁷Denegación, suspensión o revocación de licencia.—

La Junta podrá suspender o revocar una licencia, de terapeuta físico y fisioterapeuta o de asistente de terapia física, así como también podrá negarse a conceder la misma, previa notificación y audiencia a cualquier persona que:

- (1)
- (7) A cualquier terapeuta físico práctico o a cualquier asistente

⁶ 20 L.P.R.A. sec. 251a.
⁷ 20 L.P.R.A. sec. 252(7).

de terapia física que practique sin estar bajo la dirección y supervisión directa de un fisioterapeuta debidamente licenciado por la Junta.

Toda persona a quien se le deniegue, suspenda, revoque o cancele por la Junta una licencia, podrá recurrir ante el Tribunal Superior, Sala de San Juan, en un procedimiento de revisión, el cual podrá ser concedido, siempre y cuando la Junta haya incurrido en un manifiesto error en la apreciación de la prueba y/o haya incurrido en errores de derecho al resolver el caso.

La parte recurrente deberá solicitar primero, dentro de un término de diez (10) días de haber sido notificada por la Junta de su resolución en contra, la reconsideración de la resolución de la Junta. Una vez resuelta la reconsideración, si le fuera adversa, deberá recurrir al Tribunal Superior dentro de un término de quince (15) días después de haber sido notificada de la resolución.”

Artículo 2.—

Se deroga el Artículo 4 de la Ley núm. 41 de 28 de junio de 1970.⁸

Artículo 3.—Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada en 30 de mayo de 1976.

Trabajo—Despido sin Justa Causa; Indemnización

(P. del S. 1112)

[NÚM. 80]

[Aprobada en 30 de mayo de 1976]

LEY

Para disponer que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo donde se trabaje mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin justa causa, tenga derecho a recibir de su patrono, en adición al importe del salario devengado, una indemnización correspondiente al sueldo de un mes, y

⁸ 20 L.P.R.A. sec. 256.

una indemnización progresiva adicional equivalente al sueldo de una semana por cada año de servicio, y para derogar la Ley núm. 50 de 20 de abril de 1949.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La protección que brinda la legislación actual a los trabajadores que son despedidos de su empleo resulta inadecuada e ineficaz, especialmente por lo limitado del remedio que ofrece a un empleado que fuese víctima de un despido injustificado.

Ya es tiempo que se proteja de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado desaliente la incidencia de este tipo de despido.

El propósito de esta ley es garantizar que los empleados despedidos sin justa causa tengan derecho a recibir de su patrono una compensación correspondiente a un mes de sueldo más una indemnización adicional progresiva equivalente a por lo menos una semana de sueldo por cada año de servicio.

Se excluyen del alcance del estatuto los casos de desplazamientos por cambios tecnológicos o de reorganización: o del cese parcial o total de las operaciones del establecimiento en que trabajen, o con motivo de una disminución inmediata o previsible del volumen del negocio o ganancias, que haga necesario o conveniente una reducción de personal para poder mantener operando el establecimiento; o con motivo de cualquier otra actuación del patrono conducente exclusivamente a la administración más eficiente del establecimiento.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaje mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono en adición al sueldo que hubiere devengado:

(a) el sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización;

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquellos que por razón de despido o separación anterior, le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

Artículo 2.—

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

Artículo 3.—

En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e), y (f) del artículo anterior, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores

iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara e inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados, en cuyo caso prevalecerá la capacidad.

Artículo 4.—

La indemnización que establece el Artículo 1 se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres años inmediatamente anteriores al momento de su despido.

Artículo 5.—

A los efectos de esta ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

Artículo 6.—

En el caso del traspaso de un negocio en marcha, si el nuevo adquirente continúa utilizando los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, se les acreditará a éstos el tiempo que lleven trabajando en el negocio bajo anteriores dueños. En caso de que el nuevo adquirente opte por no continuar con los servicios de todos o algunos de los empleados y no advenga en su consecuencia patrono de éstos el anterior patrono responderá por la indemnización provista por esta ley el comprador deberá retener la cantidad correspondiente del precio de venta convenido respecto al negocio. En caso de que los despida sin justa causa después del traspaso, el nuevo dueño responderá por cualquier beneficio que bajo esta ley pueda tener el empleado que quede cesante, estableciéndose además un gravamen sobre el negocio vendido para responder del monto de la reclamación.

Artículo 7.—

La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa provista en el Artículo 1 de esta ley se computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo

del empleado durante cualquier período de treinta días naturales consecutivos dentro del año inmediatamente anterior al despido.

Artículo 8.—

En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por esta ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en el Artículo 1 de esta ley.

(a) En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de 30 días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la Secretaría del Tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince (15) por ciento del total de la compensación o cien (100) dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el Tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el Tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.

Artículo 9.—

Los derechos que concede esta ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo.

Artículo 10.—

Se deroga la Ley número 50 de 20 de abril de 1949,⁹ sin perjuicio de que se pueda ejercer por los trabajadores afectados cualquier acción que ya haya surgido al amparo de la misma a la fecha de vigencia del presente estatuto.

Artículo 11.—Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada en 30 de mayo de 1976.

⁹ 29 L.P.R.A. secs. 183 a 185.