

# LEGISLACIÓN LABORAL

## EL CICLO DE LA VIDA DEL(A) TRABAJADOR(A)

Lcdo. Reynaldo Quintana-Latorre  
BAERGA & QUINTANA, LLC  
Management Labor and Employment Law  
787.753.7455  
rquintana@bqlawoffices.com

# OBJETIVOS

1. Conocer y entender la legislación laboral básica que rige la contratación de empleados, sus salarios, clasificaciones y beneficios, acorde con la legislación vigente.
2. Discutir la diferencia entre un empleado probatorio, regular, temporero y el contratista independiente.
3. Identificar posibles causas de litigios laborales.
4. Autoevaluar el estatus de la legislación laboral aplicable a nuestra organización.

# Aprendizajes Claves

- **Entendimiento de la ley laboral** y por qué debemos estar en cumplimiento en cuanto a lo siguiente:
  - Contratación
  - Salarios
  - Beneficios
  - Protecciones legales
- Entender por qué los errores afectan la organización y cuestan \$\$\$

# Cambios Recientes

- Ley 47-2021 - Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico - tras aprobación de esta nueva ley, el salario mínimo estatal aumentó automáticamente a \$8.50 por hora el 1 de enero de 2022, y aumentará a \$9.50 por hora el 1 de julio de 2023, para todos los empleados cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (*Fair Labor Standards Act*). El salario mínimo está programado para aumentar a \$ 10.50 por hora el 1 de julio de 2024, a menos que la nueva Comisión Evaluadora de Salario Mínimo disponga lo contrario.
- Ley 82-2022 - enmienda la Ley 17-1988, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” e introduce varios cambios importantes, entre estos, incluir internos, remunerados o no, en la definición de empleado, otorga jurisdicción a la Oficina de la Procuradora de Mujer en investigaciones sobre estos casos, crea un portal electrónico para recibir querellas y obliga a los patronos a promulgar e implantar un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo.
- Ley 114-2022 – establece la obligación de pagar salario mínimo a los internos en programas de pasantías o internado cuando se cumplen ciertos requisitos.

# Cambios Fundamentales

- Interpretación de Reglas, Contratos y Leyes Laborales.
- Ante ambigüedad no hay porque interpretarlas en favor del empleado.
- **No** le corresponde a los tribunales “administrar los negocios ni aconsejar a los directores de [e]stos [sobre] cómo manejar los asuntos de su empresa”.
- **Art. 2.12. y 2.13**
  - “lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas”.

# Cambios Fundamentales (cont.)

## Art. 2.12

- **Interpretación: Disposiciones Ambiguas** - De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas. Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.

# Cambios Fundamentales (cont.)

## Art 2.13

- “Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta”.

# Reglas de Interpretación

- Texto de la legislación, reglamentación, contrato de trabajo y normas internas del taller de trabajo;
- Deferencia a la razonabilidad de la interpretación patronal sobre normas internas;
- Deferencia a la razonabilidad de la actuación patronal;
- La razón de ser de la relación de empleo; y
- La productividad en el empleo.

# Aplicación Prospectiva de la Ley

- **Art. 2** - Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los artículos de ésta.
- La garantía es cualificada, no absoluta.
- Hay que mirar cada artículo de la ley para ver si su aplicación es prospectiva o retroactiva.

# Los CONTRATOS



# Principios de la Libre Contratación

PACTOS

CLÁUSULAS

CONDICIONES

No pueden ser contrarios a la ley, la moral o el orden público.

# ¿Cómo aplica dentro del contexto laboral?

- Existe un contrato cuando:
  - Hay consentimiento, objeto y causa
  - Las partes quedan obligadas
  - Hay consecuencias por incumplimiento
- Si los términos son claros, no hay lugar para interpretación.

# Contenido

## Art. 2.4

- Verbal o escrito

## Art. 2.5

- Cualquier idioma, siempre y cuando lo entienda el empleado. Si lo firma, se presume su conocimiento del lenguaje y del contenido.

## Art. 2.6

- Firma electrónica. El uso de documento electrónico es tan válido como cualquier otro, incluyendo las notificaciones requeridas por ley.

# Capacidad para Contratar

## Art. 2.7

- Toda persona mayor de dieciocho (18) años de edad o que esté autorizada para operar un negocio o trabajar en los Estados Unidos de América, podrá **contratar como patrono o empleado**.

# Voluntad de las Partes

## Art 2.8

- Las partes en un contrato de empleo podrán **establecer los pactos, cláusulas y condiciones** que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Para invalidar un acuerdo bajo dichos fundamentos, será necesario una disposición expresa en la ley o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral.

# Consentimiento

## Art. 2.10

- **El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento**, y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.

# Contrato de Empleo Art. 2.1

- ...una persona jurídica o natural, llamado “patrono,” contrata a una persona natural, llamado “empleado” para que éste **preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados**, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono.

# Contrato de Empleo Art. 2.1 (cont.)

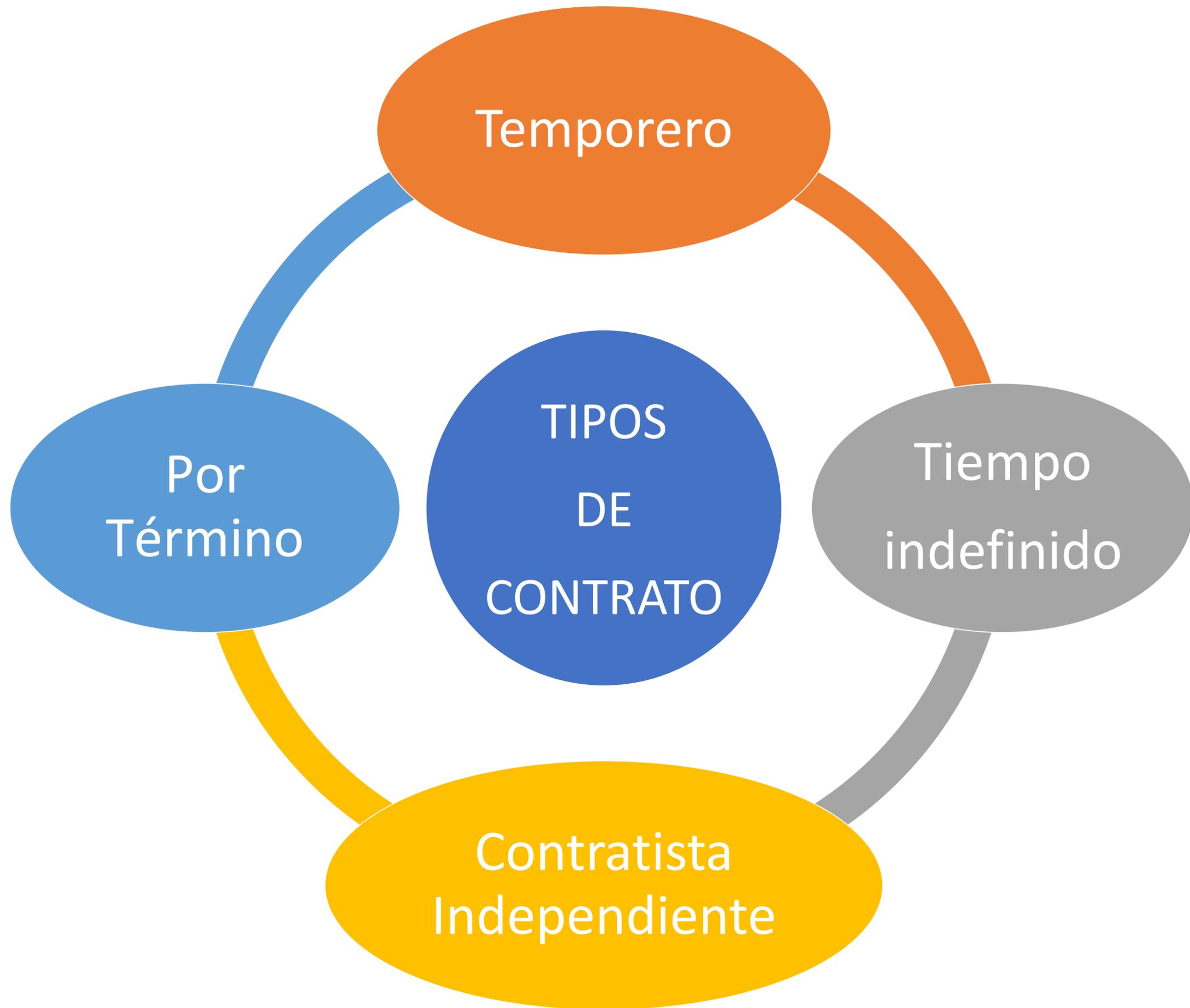
- El término “patrono,” cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario.

# Art. 2.2 Exclusiones

- Salvo disposición expresa en contrario, se excluyen las siguientes relaciones de la definición de empleado:
  - Contratista independiente
  - Franquicio
  - Empleados públicos
  - Trabajo voluntario y gratuito motivado por Amistad

# Art. 2.2 Exclusiones (cont.)

- Trabajo llevado a cabo por benevolencia para:
  - Servicio público
  - Religioso
  - Humanitario
- Parientes inmediatos
  - Cónyuge, padres, hijos
  - Salvo que la manera en que se da la relación demuestre la intención de crear relación obrero patronal



# Contrato Temporero

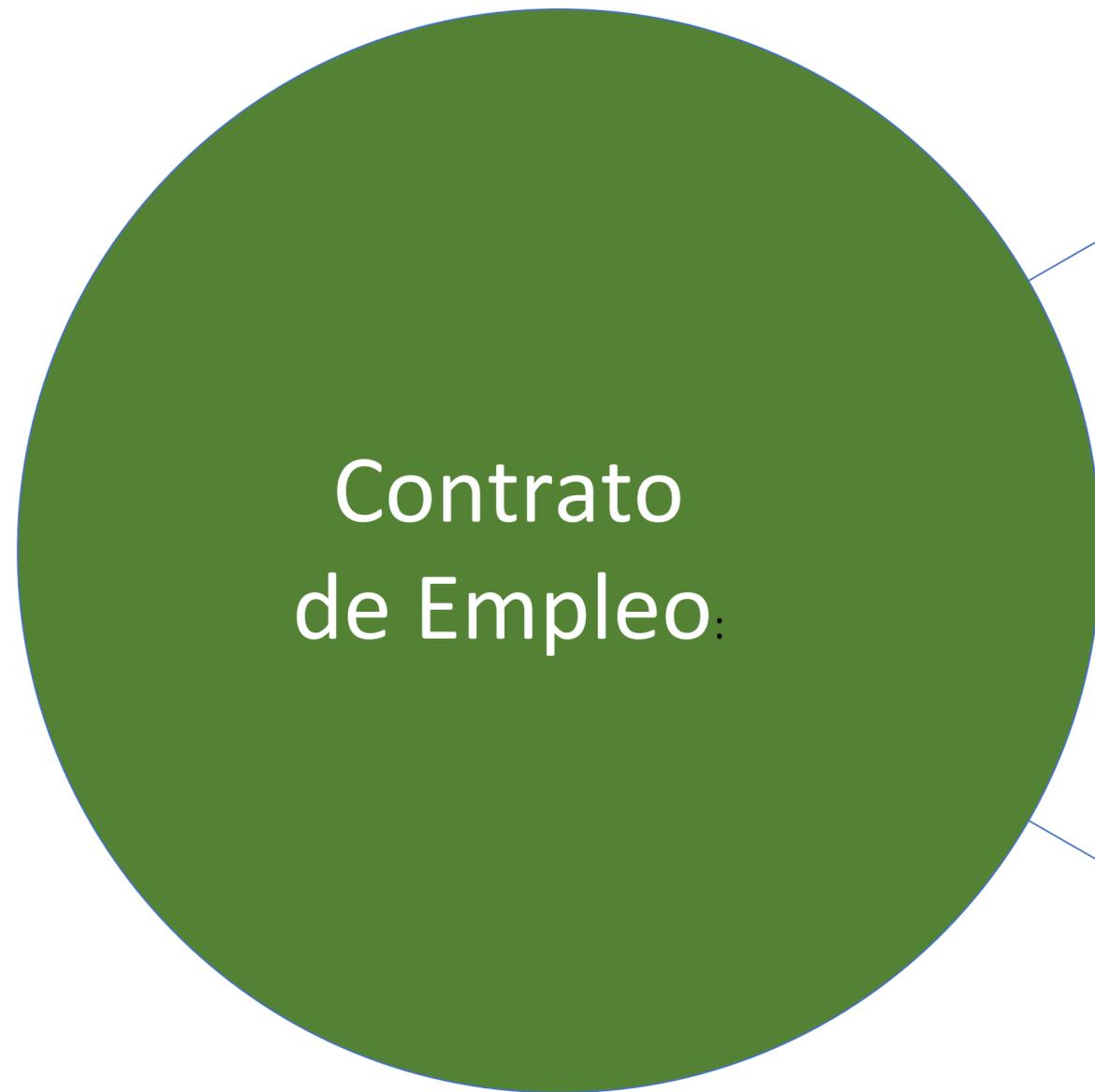
- Requisitos:
  - Escrito o **verbal** el mismo, pero en estos casos se recomienda escrito.
  - **Ley 26 1992** Sobre la relación y responsabilidad entre compañía de empleo temporero, cliente y empleado temporero.
    - El Patrono es la compañía de empleo temporero.
    - Responden solidariamente en cuanto a beneficios.
    - Responden individualmente en cuanto a discrimen.
    - La compañía-cliente responde subsidiariamente en el caso de licencias legales

# Contrato de Empleo Temporero

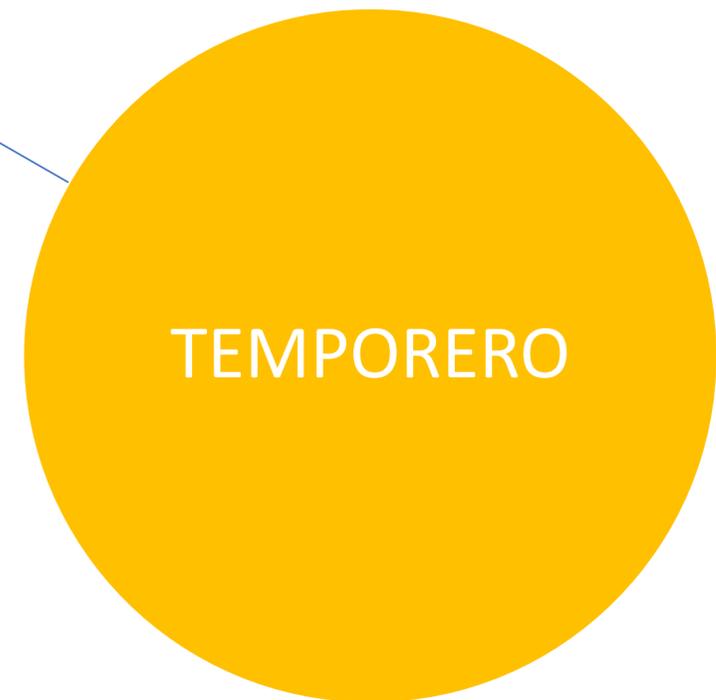
- Se establece para realizar un:
  - Proyecto específico
  - Sustituir a un empleado, durante alguna licencia u ausencia
  - Llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta
  - Determinadas épocas del año

# Contrato de Empleo por Término

- Se establece por un **periodo de tiempo específico**:
  - Se presume bona-fide por hasta tres (3) años
  - En los casos de **empleados exentos** los términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.



- No hay fecha de terminación



- Empleo temporero
- Cumple un propósito particular
- Fecha de comienzo y terminación

# Contratista Independiente

**Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:**

- Se le requiere tener número de Seguro Social patronal.
- Haber radicado planillas como negocio propio.
- Contrato escrito.
- Licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar.

# Contratista Independiente

- Cumplir con tres (3) o más de los siguientes criterios:
  - Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos.
  - Mantiene el control sobre el momento en que realizará el trabajo.
  - No se le requiere trabajar exclusivamente para el contratante.
  - Tiene libertad para contratar empleados(as).
  - Ha realizado inversión en su negocio.

# Contratista Independiente (cont.)

- Cuando no aplique la presunción:
  - Art 2.3- (1) lo expresado por las partes en su contrato, (2) el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores (3) common law test.

# Contratista Independiente (cont.)

- Se evalúa la totalidad de las circunstancias basándose en :
- Derecho de la parte contratante de controlar la manera y los métodos en que la persona realiza su trabajo;
- Destrezas requeridas a la persona;
- Proveniencia de los materiales y las herramientas que se utilizan para realizar el trabajo;

# Contratista Independiente (cont.)

- Lugar donde se realiza el trabajo;
- Duración de la relación entre las partes;
- Si la persona que contrata tiene derecho o no a asignar proyectos o trabajos adicionales a la persona; y
- El alcance de la discreción de la parte contratada sobre cuándo y cómo realizar el trabajo.

# TERMINACIÓN DE CONTRATO



# Extinción del Contrato de Empleo

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las causas consignadas en el contrato de empleo.
- La expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- La renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado.
- Muerte o incapacidad del empleado más allá del período de reserva de empleo.

# Terminación de Contrato de Empleo (cont.)

- Dispuesto en una ley especial
- Jubilación o retiro del empleado
- Cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario
- Despido del(a) empleado(a)
- Incumplimiento con normas de conducta

# DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS Y LAS EMPLEADAS

# Derechos

- **No ser discriminado(a)** en los términos y condiciones de empleo, **ni sujeto a represalias** por razón de criterios prohibidos por ley.
- Protección contra riesgos para su **salud e integridad física**.
- Protección a su **privacidad**, sujeto a los legítimos intereses del patrono a proteger su negocio, su propiedad y el lugar de trabajo; o según se disponga por ley.

- Respeto a su **dignidad**, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- Al **pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida**, conforme a los periodos de tiempo establecidos.
- Al **ejercicio individual o colectivo** de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- Todos aquellos **derechos que se deriven del contrato de empleo**.

# Deberes

- Cumplir con las **responsabilidades y obligaciones** de su puesto de trabajo, de conformidad a las normas del patrono, la buena fe y diligencia.
- Observar las **medidas de seguridad e higiene** establecidas por el patrono.
- Abstenerse de incurrir en **conducta** impropia, desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses del patrono.
- Cumplir las **órdenes e instrucciones** del patrono en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

# Deberes (cont.)

- **No competir** con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo.
- **Contribuir a mejorar la productividad y competitividad** de la empresa del patrono.
- **Todos aquellos deberes que se deriven del contrato** de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.

# PERIODO PROBATORIO

# Periodo Probatorio

- **Los empleados y las empleadas** clasificadas(os) como **ejecutivos(as), administradores y profesionales** tendrán un período **probatorio automático** de doce (12) meses o trescientos sesenta (360) días.
- **Trabajadores y empleados(as) que no sean ejecutivos, administradores o profesionales**, tendrán un **período probatorio automático** de nueve (9) meses (270 días).
- **Se puede** acordar un periodo probatorio menor.

# Periodo Probatorio (cont.)

- Tiempo trabajado por un(a) empleado(a) temporero(a) **hasta un máximo de seis (6) meses le será acreditado**, siempre que conlleve las mismas funciones o deberes.

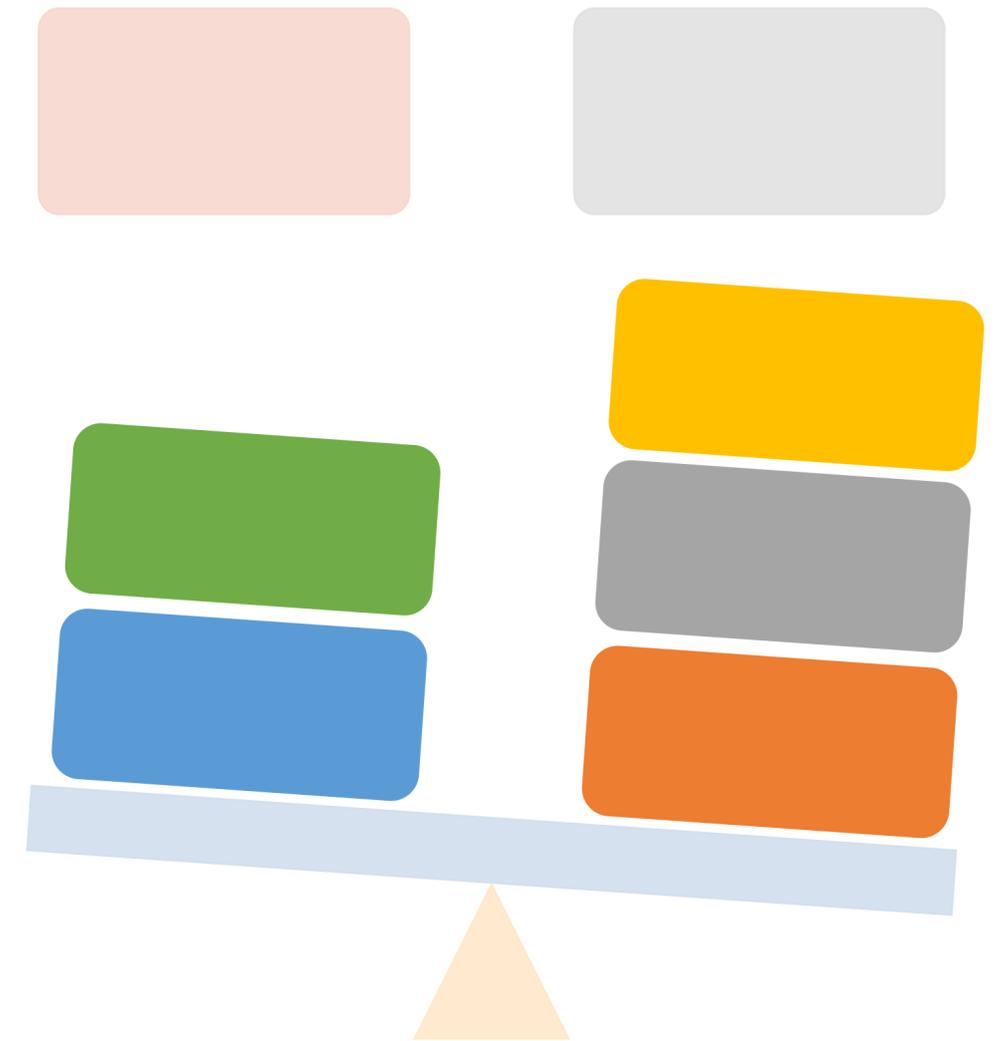
# Periodo Probatorio: Licencias Especiales

- Los empleados y las empleadas en tiempo probatorio, que se reintegran a su trabajo después de disfrutar de una **licencia legal**:
  - Continuarán su período probatorio por la diferencia que restaría hasta cumplir el periodo probatorio.

# Periodo Probatorio: Licencias Regulares

- **No** tendrá el efecto de **limitar la acumulación de licencia por vacaciones** a los(as) empleados(as) que por ley tienen este derecho.
- **Acumularán la licencia por vacaciones** una vez cumplan seis (6) meses en el empleo y será **retroactiva** a la fecha de comienzo del empleo.
- Un mes son 30 días naturales.

# ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS



# ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS

## PROBATORIO

Acumula **licencia de enfermedad** desde el comienzo del período probatorio.

Acumula **licencia por vacaciones**, una vez cumpla 6 meses y es retroactiva a la fecha de comienzo.

## REGULAR, TEMPORERO Y POR TÉRMINO

Acumula días de **vacaciones y enfermedad** desde el primer día de trabajo.

- Ausencias cubiertas por licencias legales.
- Contratistas independientes **NO** acumulan beneficios.

# Procedimiento de Reclutamiento



# Oferta de Empleo

## Posición

- Salario

A quién se reporta

Fecha de  
Comienzo

Beneficios  
mandatorios y  
beneficios  
adicionales

Acuerdos

Descripción de  
Tareas

Firma de:

- Representante autorizado de la OSFL
- Candidato

# DOCUMENTACIÓN

## SOLICITUD DE EMPLEO

- Debe completarse antes de la entrevista de empleo.

## CONTRATO DE EMPLEO

## FORMULARIOS REQUERIDOS POR LEY

- ASUME
- Forma de Inmigración I-9
- W-4- Exención contributiva

# Documentación Adicional

## DATOS PERSONALES

- Proceso I-9

## MANUAL DE EMPLEADO DE LA OSFL

## POLÍTICAS LABORALES

# Horas y Salarios

## ¿Cuándo aplica la ley federal?

Negocios con Ingreso Bruto >  
\$500,000.00  
Y  
Se dedican al Comercio  
Interestatal

También Incluye: individual coverage,  
Hospitales y otros.

# ¿Quién es el Patrono?

**Persona natural o jurídica,  
que emplee o permita trabajar a cualquier  
empleado o empleada mediante  
compensación.**

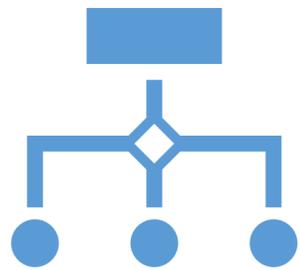
# ¿Quién es empleado(a) obrero(a) o trabajador(a)?

“Toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor”

- Bajo las **órdenes** o **para beneficio** de otro(a).
- A base de contrato de **servicios** mediante **remuneración**.
- Definición aplica a cualquier industria.
- **No** incluye contratistas independientes.

# Clasificación de Empleados(as)

A tiempo completo		
A tiempo parcial*		< 40 horas
Temporeros		Termina en fecha específica



Exentos

- Ejecutivos
- Administradores
- Profesionales
- Entre otros



No Exentos

No protegidos por varias leyes

Tienen derecho a compensación por horas extra y PTA

# Empleado(a) Exento(a) – Ejecutivo(a)

- Recibe por sus servicios compensación:
  - Fija
  - Salario semanal > de \$455.00
- Deber primordial la dirección de la empresa, departamento o subdivisión.
- Dirige el trabajo de, por lo menos, **dos o más** empleados y empleadas.
- **Emplea, afecta status y despide** empleados o su recomendación en ese sentido se le brinda particular peso.

# Empleado(a) Exento(a) – Administrador(a)

- Recibe por sus servicios compensación:
  - Fija
  - Salario semanal > de \$455.00
- Desempeñe trabajos que:
  - No son de naturaleza manual
  - Trabajos de oficina
- Ejerce discreción y juicio independiente **en asuntos de importancia.**

**NO INCLUYE:**  
trabajo secretarial,  
oficinesco, de  
tabulación de  
resultados, ni otro tipo  
de trabajo repetitivo o  
rutinario.

# Empleado Exento - Profesional

- Recibe por sus servicios compensación:
  - Fija
  - Salario semanal > de \$455.00
- Requiere **conocimiento avanzado**
  - Estudios prolongados de instrucción universitaria
  - Estudio intelectual especializado
- Deber primordial sea un trabajo de carácter original y creador de un campo reconocido de esfuerzo artístico.

# Empleado(a) Exento(a) - Profesional creativo

- Recibe por sus servicios compensación:
  - Fija
  - A base de un por ciento
  - Salario semanal > de \$455.00
- Función de carácter original y creativo

**NO se refiere a trabajo de naturaleza manual o intelectual**

# Voluntarios y Voluntarias

**Cuidado con la Ley 114-2022**

**NO son empleados, ni empleadas**

**NO requieren compensación**

**Una persona voluntaria para ayudar en una organización sin fines de lucro y que sus servicios sean con fines caritativos, que no generen ingresos.**

# Voluntarios y Voluntarias

## Cuidado con la Ley 114-2022

### Artículo 4.–Definiciones

Los internados, pasantías o experiencias de investigación no deberán implicar en ningún caso el desplazamiento de personas que ejerzan una función o labor retribuida en la entidad, ni deberá limitar la creación de empleos retribuidos por parte de esta o implicar impedimento de clase alguna para ello.

(b) Voluntariado: el alistamiento libre y voluntario de ciudadanos(as) a participar en actividades de interés social o comunitario, sin que medie obligación que no sea puramente cívica ni retribución de clase alguna y siempre que dicha participación se dé dentro del ámbito de organizaciones públicas o privadas.

Se excluyen las actuaciones voluntarias aisladas o esporádicas prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas, por razones familiares, la amistad o de buena vecindad.

El voluntariado no deberá implicar en ningún caso el desplazamiento por voluntarios de personas que ejerzan una función o labor retribuida en las referidas organizaciones, ni deberá limitar la creación de empleos retribuidos por parte de estas o implicar impedimento de clase alguna para ello. Tampoco podrá requerir un compromiso de más de veinte (20) horas a la semana.

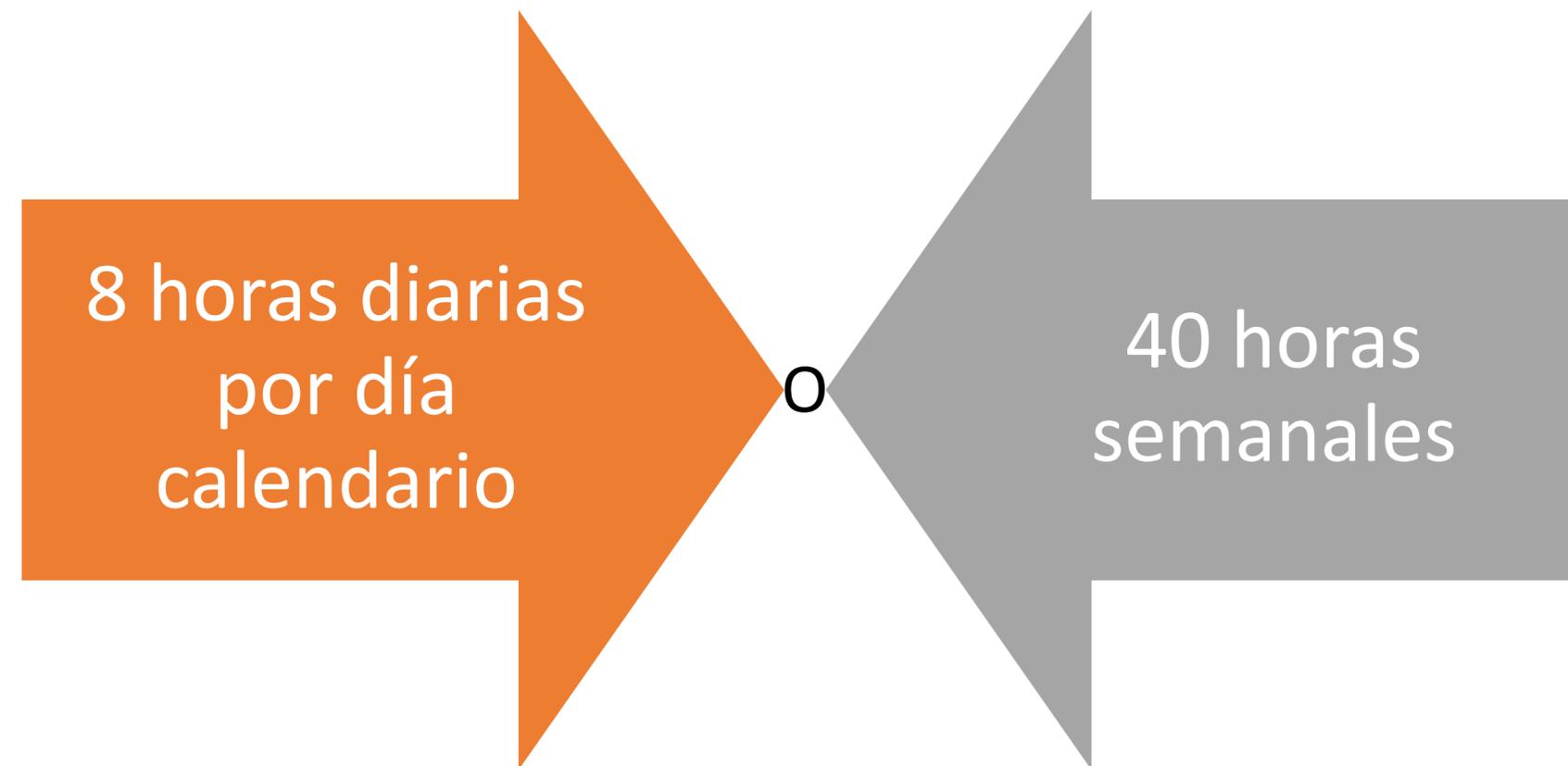
# Descripción de Trabajo

- Captura la esencia de la posición
- Se utiliza en el proceso de reclutamiento
- Establece los deberes y las responsabilidades
- Establece la base para las evaluaciones del personal

**Para toda compañía que emplee 15 o más empleados (a) es recomendable**

# Horas y Salarios

La jornada legal de trabajo en Puerto Rico son:



- **NO** aplica a ejecutivos, profesionales y administradores.
- Utilice el Reglamento 13 para estos empleados.
- También el 29 CFR 541

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Horas extras

- ¿Qué constituye horas extras trabajadas?
  - Más de 8 horas durante cualquier día calendario.
  - Más de 40 horas durante la semana de trabajo.
  - Horas trabajadas **cuando el negocio debe estar cerrado por ley.**
  - **Las horas trabajadas domingo, aunque el establecimiento deba estar cerrado, no son horas extras de por sí.**
  - Las horas trabajadas durante **el día de descanso.**
- **Compensación**
  - Tiempo y medio
  - **Derechos** superiores de los contratados antes se mantienen en el pago de horas extras.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Horas extras (cont.)

- Las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas se computan a base de un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas.
- Ese período comienza el día y la hora determinada por el patrono. Debe notificarse por escrito. Cambios deben notificarse por escrito cinco (5) días calendarios antes de su efectividad.
- De no hacerse, la semana de trabajo comienza a las 12:01 am del lunes de cada semana.

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Normas y requisitos para el pago de horas extras

- Todo patrono notificará por escrito a sus empleados:
  - Cantidad de horas de trabajo diarias
  - Hora de comienzo y de culminación de trabajo
  - Hora de comienzo y culminación de período de tomar alimentos en jornada regular.
- El horario notificado es evidencia de la división de jornada de trabajo en dicho establecimiento.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras (cont.)

- Itinerario de Trabajo Semanal Alternativo (en adelante, ITSA)
  - Ya no existe el *flexitime* (Ley 4 de 2017 lo eliminó).
  - El ITSA tiene que estar por escrito.
  - Es voluntario.
  - EL ITSA permite que el empleado pueda completar sus cuarenta (40) horas de trabajo semanal en horarios diarios que no excedan diez (10) horas.
    - Si el empleado bajo un ITSA trabaja por encima de diez (10) en un día, dichas horas se compensan a tiempo y medio.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras (cont.)

- El ITSA
  - Pueden revocarse en cualquier momento por mutuo acuerdo.
  - Cualquiera de las partes puede unilateralmente dar por terminado el mismo una vez ha transcurrido un (1) año desde su adopción.
  - Pueden ser continuados por tercero que adquiera el negocio.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras (cont.)

- A solicitud del empleado el patrono podrá conceder que este reponga horas no trabajadas por asuntos personales.
- Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando:
  - Se trabajen en la misma semana de la ausencia,
  - No excedan de doce (12) horas en un día y
  - No excedan de cuarenta (40) en la semana.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras (cont.)

- Un empleado que trabaje regularmente treinta (30) horas o más a la semana, y lleve más de un (1) año de trabajo, podrá:
  - Solicitar por escrito cambio de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo. Tiene que especificar:
    - El cambio
    - La razón
    - La fecha de efectividad
    - La duración

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras

- El patrono tiene veinte (20) días calendario para contestar desde que se recibe la solicitud.
- Si el patrono tiene mas de quince (15) empleados la contestación deberá ser por escrito.
- Si el patrono se reúne con el empleado dentro de los veinte (20) días luego de recibida la solicitud escrita, podrá contestar en un término de catorce (14) días luego de celebrada la reunión.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras (cont.)

- El patrono podrá:
  - Conceder o denegar la solicitud.
  - Conceder de manera cualificada, con condiciones o requisitos.
  - Si deniega, tiene que proveer razón.
  - Darle prioridad a jefes de familia con patria potestad o custodia de sus hijos menores de edad.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Normas y requisitos para el pago de horas extras (cont.)

- Un patrono será responsable civilmente si toma represalias contra el empleado por negarse a aceptar un ITSA o por haber solicitado una modificación de horario, horas o lugar de trabajo.
  - Daños
  - Doble penalidad
  - Restitución y salarios.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Períodos para tomar alimentos

Primer periodo de alimentos:

Comienza **NO ANTES** de concluida la *segunda* hora,

**NI DESPUÉS** del comienzo de la *sexta* hora de trabajo.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Períodos para tomar alimentos (cont.)

- Si trabaja más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionar un periodo de tomar alimentos, el tiempo trabajado se compensará a tiempo y medio, a menos que el empleado haya estado trabajando para ese patrono antes del comienzo de la Ley 4 de 2017.
  - Excepto, en aquellos casos que el horario de trabajo del empleado no exceda las seis (6) horas consecutivas en dicho día.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Períodos para tomar alimentos (cont.)

- Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de descanso para tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Día de Descanso

- 24 horas de descanso consecutivas por cada seis días de trabajo.
- Patrono que permite a empleado trabajar el día de descanso:
  - Si el empleado trabajaba antes de la aprobación de la Ley 4 de 2017, paga es doble.
  - Si el empleado fue contratado luego de la aprobación de la Ley 4 de 2017, la paga es a tiempo y medio.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Viajes y reuniones

Generalmente **NO SE PAGA:**

- Tiempo de viaje entre residencia y lugar de trabajo.

Generalmente **SE PAGA:**

- Reunión
- Adiestramiento
- Desplazarse a trabajar a otra oficina para beneficio del patrono.

**En ciertas circunstancias, empleados y empleadas que son asignados para asistir a una reunión o adiestramiento a otro lugar, debe ser compensado.**

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Bono de Navidad – Contratados antes del 26 de enero de 2017



> de 15 empleados, 6% del salario hasta \$10,000

≤ de 15 empleados, 3% del salario hasta \$10,000

El bono se paga entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre

Puede acreditar contra este cualquier otro bono.

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Bono de Navidad Contratados después del 26 de enero de 2017



> de 20 empleados, 2% del salario hasta \$600.00

≤ de 20 empleados, 2% del salario hasta \$300.00

- En el primer año el empleado devengara el 50% del bono.
- Puede acreditar contra este cualquier otro bono.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

- Vacaciones y Enfermedad Ley 4 2017
- Patronos con treces (13) empleados o más
  - Con 130 horas al mes

Años de Servicios	Acumulación Mensual	Acumulación Anual
0 a 1 año	½ día	6 días
1 año y un día a 5 años	¾ día	9 días
5 años y un día a 15 años	1 día	12 días
Más de 15 años	1 1/4 día	15 días

# Compensación y Beneficios Obligatorios

- **Para los patronos cuya nómina no exceda de doce (12) empleados la acumulación de vacaciones es ½ día por mes. La acumulación de licencia por enfermedad, es un (1) día por mes.**
- Recuerden, esto es para empleados que trabajen 130 horas al mes o más.

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Vacaciones y días por enfermedad

- La acumulación **de licencia por enfermedad** es un (1) día por mes.
- Los empleados que devengaban vacaciones y licencia por enfermedad a tasas más altas antes de la promulgación de Ley Núm. 4 **continuarán haciéndolo.**

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Vacaciones y días por Enfermedad

- Art. 3.18- Si por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

# Compensación y Beneficios Obligatorios MÓDULO 8

## Vacaciones y días por Enfermedad (cont.)

- Se pagan:
  - A base del salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia.
- Prescriben al año, a menos que la reclamación haya sido hecha antes de la vigencia de la Ley 4 de 2017.

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Seguros por incapacidad

- **LEY DE BENEFICIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL O DEL SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL TEMPORAL (SINOT).**
  - Una compensación mínima y la reserva de empleo
  - No provee para tratamiento médico al empleado
  - Causas no relacionadas al empleo
- El empleado y el patrono aportan  $\frac{1}{2}$  % hasta un máximo de \$9,000.
- El patrono es responsable de las contribuciones, si no hace las deducciones.
- Obliga a reservar el empleo por 12 meses (6 meses para patronos con 15 empleados o menos a la fecha del accidente)
- Para las OSFL, **este seguro NO es compulsorio.**

# Otros Beneficios y Licencias Mandatorias

- **LEY DE COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DEL TRABAJO (FONDO)**
  - Es compulsorio
  - Cubre a todos los trabajadores
  - El patrono asegurado recibe inmunidad patronal
  - Obliga a reservar el empleo por 12 meses (6 meses para patronos con 15 empleados o menos a la fecha del accidente)
  - Voluntarios están cubiertos bajo **clasificación 9700-370 personal voluntario**

# Otros Beneficios y Licencias Mandatorias MÓDULO 8 (cont.)

- **SEGURO SOCIAL PARA CHOFERES Y RESERVA DE EMPLEO**
  - Incluye las empresas privadas, gobiernos municipales y estatales
- **Exclusiones:**
  - Administradores, ejecutivos y profesionales empleados del gobierno federal.
  - Todo asegurado de más de 65 años
  - Obliga a reservar el empleo por un (1) año

# Otros Beneficios y Licencias Obligatorias MÓDULO 8 (cont.)

CON PAGA		SIN PAGA	
<p><b>Licencia de Maternidad</b> <u>(Solo Aplica a Mujeres)</u></p> <p>*Cuatro (4) semanas, antes y después del parto.</p> <p>*Adopción de un menor &lt; cinco años: Ocho (8) semanas.</p> <p>Adopción de un menor de seis años a más, la licencia es de cinco (5) semanas</p>	<p><b>Licencia de Jurado:</b></p> <p><b>*Hasta 15 días.</b></p>	<p><b>Licencia de Testigo en Casos Criminales</b></p>	<p><b>Licencia Militar</b></p> <p><b>Licencia Deportiva Especial</b></p>

# Licencias Obligatorias

## Lactancia

- Periodo de lactancia
  - Jornada de trabajo a tiempo completo = 7 ½
    - Se puede dividir en dos períodos de 30 minutos, o tres (3) períodos de 20 minutos. Para ir donde está la criatura o extraerse leche materna.
  - Jornada a tiempo parcial = cualquier jornada **menor** a 7 ½
    - Si es jornada parcial y trabaja mas de cuatro (4) horas consecutivas, el período de lactancia es de treinta (30) minutos.
- En el caso de extraerse leche el lugar debe ser apropiado con ventilación y toma de energía eléctrica

# Derecho a Participar de Servicio Religioso MÓDULO 8

- Empleado debe notificar al patrono, **por escrito**, su necesidad de acomodo religioso.
- El patrono **tiene la obligación de acomodar** razonablemente las prácticas religiosas.
- Ningún patrono podrá penalizar o de cualquier manera negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso. Toda infracción a las disposiciones de este artículo conllevará una multa administrativa no menor de mil dólares (\$1,000.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00).

# Derecho a Participar de Servicio Religioso

MÓDULO 8  
(cont.)

- Reglamento del DTRH:
  - Religión - identificación con un credo.
  - Credo - creencia en ser superior, conjunto de ideas, principios, filosofías, idiosincrasias, convicciones, prácticas o la membresía a una organización o institución religiosa.
  - Acomodo razonable - arreglo que no conlleva dificultad excesiva para que empleado pueda llevar a cabo sus prácticas religiosas o asista al servicio religioso.

# Derecho a Participar de Servicio Religioso MÓDULO 8 (cont.)

- Dificultad Excesiva - Demostración clara y detallada que el acomodo razonable conllevaría gastos mayores o condiciones de peligrosidad en el empleo.
  - Razonabilidad vis a vis irracionalidad.

# Protocolo Violencia Doméstica

- La Orden Administrativa 2007-10, del 30 de mayo de 2007, delegó la responsabilidad conferida por la Ley Núm. 217, del 29 de septiembre de 2006, de vigilar por el cumplimiento del protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo a la administración de seguridad y salud ocupacional de Puerto Rico (PR-OSHA ).

# Ley 80-Despido

- Todo empleado que trabaja para un patrono contratado sin tiempo determinado y fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir:
  - tres (3) meses de sueldo; y
  - dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.
- Lo anterior hasta un tope de nueve (9) meses de sueldo.
- Esto es a empleados contratados luego del 26 de enero de 2017.
- Los contratados antes del 26 de enero de 2017 mantienen el cálculo anterior de la mesada

# Ley 80-Despido (cont.)

- Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico.

# Ley 80-Despido (cont.)

- Las disposiciones de esta Ley no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o de empleo por término.
- Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento.

# Ley 80-Despido (cont.)

- Incurrir en patrón de conducta impropia o desordenada.
- Patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente.
  - Incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

# Ley 80-Despido (cont.)

- Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

# Ley 80-Despido (cont.)

- 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.
- Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

# Ley 80-Despido (cont.)

- 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 (3) meses.
- La renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar.

Las definiciones de diferentes términos contenidos en la Ley, están en el artículo 4, incluyendo:

Patrono:

- Incluye todo tipo de entidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

Acoso Laboral:

- Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

# Responsabilidades Y Deberes

- Las responsabilidades y deberes de los patronos en cuanto al denominado acoso laboral están explicados en el Artículo 5 de la Ley. Según lo expuesto en el referido inciso, “Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas”.

- Asimismo, el Artículo 5 impone a las empresas varias obligaciones específicas a saber:
  1. Tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del llamado “acoso laboral” en el trabajo.
  2. Adoptar e implementar políticas internas a los fines de prevenir, desalentar y evitar el llamado “acoso laboral” en los centros de trabajo.
  3. Investigar todas las alegaciones sobre el particular e imponer las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

- Asimismo, el Artículo 5 establece el que el patrono será siempre responsable por las actuaciones de sus supervisores u otros empleados, que constituyan acoso laboral, si el patrono, sus agentes o supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta que configure hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

# Responsabilidades Y Deberes (cont.)

- Surge del **Artículo 5** que cuando el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, este gozará de inmunidad contra reclamaciones traídas bajo esta ley, aclarando que dicha inmunidad no cubre a la persona que comete acoso laboral en su calidad personal.

# Responsabilidades Y Deberes (cont.)

- Nos dice el **Artículo 5**, que cuando el escenario de supuesto acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como en el caso de empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, que interactúan en un mismo centro de trabajo, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono directo del empleado querellante.

# Responsabilidades y Deberes (cont.)

- Como si todo esto fuera poco, el **Artículo 5** termina imponiendo a los patronos **responsabilidad por actuaciones constitutivas de acoso laboral de parte de terceras personas cuando el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.**

# Inmunidad Patronal

- El **Artículo 6** de la Ley, **despoja al patrono de la inmunidad patronal** que le brinda una **póliza bajo la Corporación del Fondo del Seguro del Estado** cuando incurre en esta conducta. Disponiéndose, además, que el empleado podrá recibir los servicios de salud del Fondo del Seguro del Estado y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.

# Represalias

- El **Artículo 7 amplifica el alcance y protección de la Ley** al establecer que cualquier persona que reporte actos de acoso laboral estará protegida por esta ley de conformidad con las disposiciones anti-represalias de la Ley 115-1991, brindado cobertura con esta protección a empleados que denuncien, testifiquen, colaboren o de cualquier forma participen en investigaciones relacionadas a acoso laboral o cuando se omite tomar las medidas necesarias para brindarle “adecuada protección”.

# Represalias (cont.)

- Complicando aún más la situación de las empresas, el Artículo 7 dispone también que ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

# Criterios y Factores

- El **Artículo 8** le brinda criterios al juzgador para determinar **qué conducta constituye o no acoso laboral**, se utilizará el criterio de “la totalidad de las circunstancias”, tomándose en cuenta los hechos probados en cada caso en particular.
- Es decir, **se establecen ciertos criterios estatutarios que un Juez debe considerar al momento de adjudicar este tipo de controversia.**

# CRITERIOS Y FACTORES

Indica el **Artículo 8** que **las siguientes conductas se considerarán acoso laboral**, sin que se entienda que la lista es exclusiva o limitante:

1

Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.

2

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

3

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

4

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

# CRITERIOS Y FACTORES

5.

La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.

6.

Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.

7.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.

# CRITERIOS Y FACTORES

8.

La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.

9.

La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

# CRITERIOS Y FACTORES (CONT.)

El Artículo 8 trae, además, un listado de **aquella conducta de la empresa que no se considerará acoso laboral**, sin que el listado sea taxativo o limitante:

1.

Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.

2.

La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.

3.

La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.

4.

La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

# CRITERIOS Y FACTORES (CONT.)

5.

Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

6.

Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.

7.

Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

# Guías Del Departamento Del Trabajo

- Siguiendo el mandato de la **Ley Núm. 90-2020**, el pasado 4 de febrero de 2021, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos publicó las ***GUÍAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO DE PUERTO RICO***.
- Recogen las **obligaciones y deberes** de los patronos privados en estos casos, estableciendo, además, los requisitos de los procesos de divulgación interna, procedimientos investigativos, así como un marco interpretativo para cuando los tribunales atiendan reclamaciones de este tipo.

- Surge claramente de las referidas **Guías que una política efectiva para prevenir y manejar situaciones de acoso laboral en el lugar de empleo** debe contener, como mínimo, lo siguiente:
  1. La política del patrono contra el acoso laboral y sus responsabilidades bajo la ley.
  2. Ejemplos de comportamientos que podrían constituir acoso laboral.
  3. Una declaración de que los actos constitutivos de acoso laboral podrían conllevar acciones disciplinarias.
  4. Las responsabilidades de supervisores y gerentes en la prevención e identificación de situaciones que podrían constituir acoso laboral.
  5. Una declaración de confidencialidad para cualquier querellante de acoso laboral y durante el proceso de investigación, así como la prohibición contra represalias.

# Guías Del Departamento Del Trabajo (Cont.)

6. El procedimiento de presentación de quejas de acoso laboral, el cual, según las Guías, deberá activarse inmediatamente con la presentación de las alegaciones.
7. El procedimiento de investigación que incluya el término dentro del cual se llevará a cabo la misma.
8. Los pasos a seguirse en una reclamación de acoso laboral, la obligación de agotar remedios bajo la Ley 90-2020 y los remedios que provee la misma.
9. El protocolo deberá establecer la fecha en que fue adoptado y el término para su revisión.

# Guías Del Departamento del Trabajo

- Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. Según surge del espíritu de los ejemplos que ofrece la Ley 90-2020, **los patronos pueden tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos; siempre y cuando no estén prohibidas por ley, como actos discriminatorios o represalias.**

# Guías Del Departamento Del Trabajo (cont.)

- **Los actos razonables dirigidos al buen y normal funcionamiento de la empresa, aunque sean incómodos, antipáticos o no sean del agrado del empleado, no se consideran comportamiento de acoso laboral** bajo la definición de la Ley 90-2020. En ese sentido, el patrono puede, por ejemplo, establecer y llevar a cabo procesos para administrar o monitorear el desempeño de los empleados; informarle a un trabajador sobre un desempeño laboral no satisfactorio o un comportamiento laboral inadecuado, así como las posibles consecuencias laborales de repetirlo; ordenar a un empleado a realizar tareas; realizar evaluaciones periódicas; mantener metas y estándares razonables en el lugar de trabajo; y adiestrar o aconsejar sobre cómo mejorar el trabajo que se realiza o el desempeño del empleado. **Los empleados deben estar conscientes que estos actos podrían ocurrir de manera repetida o periódica y no por eso serán considerados acoso laboral; pues tanto el acto aislado como reiterado estarían dentro de las facultades administrativas del patrono.**

# Enlaces Importantes

- <http://www.empresasocial.uprm.edu>
- Información con todo lo relacionado a las OSFL
  - Organización y dirección
  - Gerencia de recursos humanos
  - Administración y finanzas
  - Desarrollo de recursos
  - Tópicos especializados

# PREGUNTAS Y COMENTARIOS

