



Nuestra corporación

En Making Opportunities Via Empowerment (MOVE Corp.) ofrecemos una gran variedad de talleres y oportunidades para el desarrollo de las capacidades, aptitudes y destrezas que redunden en que cada participante se apodere de su potencial y del desarrollo a un máximo nivel de transformación de su vida mediante actividades que fomentan el interés y la disposición de los participantes para aprender sobre su propio potencial.

Creemos en que el empoderamiento es concebido como el proceso de concienciación que promueve en el participante de nuestras iniciativas, el manejo y desarrollo de sus potencialidades y la relación de éstas con el mundo que lo rodea.



Breve resumen de la nueva Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley 4-2017

Por: Lcdo. Pedro Santiago Rivera

Recientemente la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 4-2017, que enmienda y altera sustancialmente el esquema jurídico laboral en Puerto Rico. Por ello, es importante que tanto los patronos como los empleados conozcan los cambios introducidos en nuestro

Servicios

MOVE Corp. ofrece, entre otros, servicios de capacitación profesional, académica y personal para adultos, jóvenes, niños y personas de la tercera edad; entre los que se encuentran:

1. Adiestramientos educativos a maestros, directores, estudiantes y padres de escuelas públicas, privadas y "homeschooling".
2. Actividades y talleres con padres para fortalecer su papel como aliados del proceso educativo.
3. Cursos y actividades para jóvenes y adultos que no han completado el cuarto año de escuela superior.
4. Cursos dirigidos a preparar a las personas para entrar al campo laboral, incluyendo preparación de resúmenes, conocimiento tecnológico, uso de sistemas de computadora, ética en el trabajo, entre otros.
- 5- Cursos de autogestión y autoayuda, empoderamiento, y establecimiento de pequeños negocios, y educación continua.

Contacto

Lcdo. Pedro Santiago Rivera
(787) 639-0418
 Profa. Joan Jiménez Marrero
(787) 381-5991
contact@movetosuccess.org
 web: movetosuccess.org

ordenamiento jurídico, incluyendo las modificaciones a sus respectivos derechos y responsabilidades. El presente artículo contiene un breve resumen de esta Ley.

En primer lugar, la Ley, en su artículo 1.1, es explícita al establecer que los empleados contratados antes de la vigencia de la misma seguirán disfrutando los mismos derechos y beneficios que ya tenían, según lo dispongan los artículos de ésta. Es decir, los artículos que aplicarán prospectivamente están así identificados en el texto de la Ley.

El estatuto dispone la forma y manera en que deben realizarse los contratos de empleo. Estos pueden ser verbales o escritos (art. 2.4) y deben redactarse en el idioma que entienda el empleado (art. 2.5). Asimismo, son válidas las firmas electrónicas en este tipo de contrato (art. 2.6). A pesar de que en Puerto Rico la mayoría de edad es a los 21 años, la Ley 4-2017 permite que mayores de 18 años puedan contratar como patrono o empleado (art. 2.7).

El contrato de empleo se extinguirá y dejará de tener efecto legal por alguna de las siguientes razones (art. 2.16):

1. mutuo acuerdo;
2. las causas que se consignent en el propio contrato de empleo;
3. por el transcurso del tiempo que provea el propio contrato de empleo para su terminación;
4. renuncia o abandono;
5. muerte o incapacidad del empleado;
6. retiro del empleado;
7. cambio de patrono, excepto que exista un acuerdo entre las partes o una ley disponga lo contrario;
8. despido; o
9. incumplimiento de normas de conducta.

Uno de los cambios fundamentales en la Ley se relaciona con el periodo prescriptivo que tienen los empleados para entablar una acción derivada de su contrato de empleo o de los beneficios del mismo. Anteriormente las acciones sobre salario prescribían a los tres (3) años (art. 1867 del Código Civil), pero bajo la nueva ley prescribirán al año (art. 2.18).

De otra parte, la Ley 4-2017 provee que el patrono está obligado a acomodar razonablemente las prácticas religiosas de sus empleados. Por ello, ningún patrono puede penalizar y negarse a permitir a un empleado a que participe o asista a un servicio religioso. Violar esta norma conlleva una multa administrativa no menor de \$1,000 ni mayor de \$5,000.

El Art. 3.1 de la Ley 4-2017 cambió el esquema legal relacionado a la compensación y horas extras. Dicha ley eliminó la Ley de Cierre (excepto el cierre obligatorio en Viernes Santo y Domingo de Resurrección), por lo que las horas de trabajo los domingos no necesariamente se considerarán horas extras. Además, el pago de horas extra se fijó a tiempo y medio del salario convenido para las horas regulares. Sin embargo, si el empleado y el patrono habían contratado beneficios distintos y superiores a los incluidos en la ley, dichos empleados preservarán esos beneficios. Además, el artículo 3.7 de la Ley dispone que es irrenunciable la compensación de horas extras.

Por su parte, el art. 3.3 establece el llamado “flexitime”. En este, el empleado y el patrono, mediante un acuerdo escrito, pueden pactar que el empleado trabaje un horario diario que no excederá de 10 horas. Si el empleado se excede de las 10 horas, se pagará a tiempo y medio. Los acuerdos de flexitime son voluntarios y pueden revocarse por mutuo acuerdo entre el patrono y el empleado en cualquier momento. Sin embargo, luego de transcurrido un año de la vigencia del acuerdo de “flexitime”, el mismo se podrá terminar unilateralmente por cualquiera de las partes. Además, de cambiar el patrono por venderse el negocio, los acuerdos de “flexitime” continuarán vigentes. El patrono está impedido de tomar represalias, despedir, suspender o afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado que se niegue a aceptar el “flexitime” (art. 3.8). El patrono que incurra en este tipo de conducta puede ser responsabilizado por los daños ocasionados, y si medió malicia o indiferencia temeraria a los derechos del empleado, se podrán imponer daños punitivos iguales a la cuantía de los daños civiles que se concedan.

El empleado también puede solicitar reponer las horas perdidas por razones personales. Esas horas **no** se considerarán horas extra cuando se trabajen la misma semana de la ausencia, y el empleado no exceda 12 horas en un día ni exceda 40 horas en la semana (art. 3.3).

Por su parte, el artículo 3.9 de la Ley 4-2017 dispone que si un empleado trabaja por más de 5 horas consecutivas sin un periodo de descanso para tomar alimentos, el patrono tendrá que pagar el tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria de tiempo y medio. Si el día de trabajo del empleado es de 6 horas o menos, se puede obviar el periodo de descanso para tomar alimentos.

Con relación a las licencias de vacaciones y enfermedad, la Ley 4-2017 claramente dispone que las mismas se mantendrán iguales para los empleados contratados antes de la fecha de vigencia de la Ley (art. 3.18). Para aquellos contratados posteriormente, los términos de acumulación han variado (art. 3.19). El empleado tiene que trabajar al menos 130 horas al mes para poder acumular estas licencias. La acumulación mínima mensual por vacaciones será de medio día durante el primer año de servicio; de tres cuartos de día entre uno a cinco años de empleo; de un día desde el quinto año hasta los 15 años de servicio; y de un día y cuarto luego de 15 años. Sin embargo, para patronos con 12 empleados o menos, la acumulación por vacaciones será de medio día al mes, sin importar años de servicio. Para todo patrono, la licencia por enfermedad mínima mensual será de 1 día por cada mes, sin importar años de empleo.

También cambiaron los términos para el bono anual (art. 3.23). Cuando se trata de empleados contratados luego de la vigencia de la Ley, se computará de la siguiente manera: todo patrono que emplee más de 20 empleados durante 26 semanas del 1 de octubre al 30 de septiembre del próximo año, está obligado a pagar a cada empleado que haya trabajado al menos 1,350 horas un bono equivalente al 2% del total del salario devengado hasta \$600. Si el patrono tiene 20 empleados o menos, pagará el 2% del salario devengado hasta \$300. Asimismo, para los empleados contratados después de la vigencia de la Ley, el bono para su primer año de empleo únicamente será un 50% de lo dispuesto en la Ley.

Con relación a madres lactantes, la Ley 4-2017 establece que se le deben conceder dos periodos de 30 minutos o tres periodos de 20 minutos durante su jornada laboral para lactar a su hijo si el patrono tiene un centro de cuidado en sus facilidades o para extraerse la leche materna en un lugar habilitado para estos efectos (art. 3.30). Ahora bien, si la empresa es considerada como un pequeño negocio según los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (Small Business Administration), se concederá un periodo de lactancia o extracción de media hora, el cual puede ser dividido en dos periodos de quince minutos.

Los beneficios de mesada bajo la Ley 80 también fueron enmendados (art. 4.3). Cuando se despide a un empleado sin justa causa, el patrono deberá compensarle de la

siguiente manera: tres meses de sueldo más dos semanas de sueldo por cada año completo de servicio. Sin embargo, esta compensación no excederá el sueldo correspondiente a 9 meses de sueldo. Este tope de 9 meses de sueldo no será aplicable a los empleados que fueron contratados antes de la vigencia de la Ley 4-2017.

Con relación al periodo probatorio, los ejecutivos, administradores y profesionales tendrán un periodo probatorio automático de 12 meses (art. 4.9). El resto de los empleados tendrán un periodo probatorio de 9 meses. Sin embargo, el patrono y el empleado pueden acordar un periodo probatorio menor. Se dispone, además, que la acumulación de licencias por vacaciones comenzará una vez el empleado cumpla 6 meses de empleo (aun cuando esté en periodo probatorio) y será retroactiva a la fecha de comienzo del trabajo.

La Ley 4-2017 también limitó los daños recobrables por angustias y sufrimientos mentales en un caso de discrimin o represalias (aunque dejó en vigor la compensación por la totalidad de los salarios y beneficios dejados de devengar, así como el doble daño), según el número de empleados: menos de 101 empleados, la compensación máxima será \$50,000; 101 a 200 empleados, la compensación máxima será \$100,000; doscientos uno a 500 empleados, la compensación máxima será \$200,000; más de 500 empleados, la compensación máxima será \$300,000 (art 6.1).

Por último, la Ley 4-2017 dispone que comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Esta Ley se aprobó el 26 de enero de 2017.

Debido a que la Ley 4-2017 realizó enmiendas sustanciales al esquema jurídico laboral en Puerto Rico, es importante que todo patrono revise sus políticas laborales y de compensación, para atemperarlas, de ser necesario, a la situación legal actual.

La discusión anterior es un breve resumen de la Ley y no debe interpretarse como un consejo legal. Por ende, siempre consulte con su abogado antes de realizar cualquier cambio que pueda afectar derechos y responsabilidades en el lugar de empleo.