



**La Cámara de Comercio de Puerto Rico**  
y su Comité de Asuntos Laborales y Recursos Humanos presentan el

**SEMINARIO LABORAL**  
**Luego de la Nueva Reforma**  
**Laboral: ¿Qué debo hacer?**

**Martes, 25 de abril de 2017**  
The Condado Plaza Hilton

**CAMBIOS BAJO LA LEY #4 Y SU IMPACTO EN LAS EMPRESAS**

Analizar qué cambios son indispensables, recomendables y no indispensables  
Impacto de la Reforma Laboral en la Alta Gerencia y en la Fuerza Laboral

**Rolando Emmanuelli Jiménez, J.D., LL.M.**



## Trasfondo Histórico: **LEY 4-2017**

- **Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948-** Derechos Humanos y Económicos
- **Constitución de Puerto Rico (1952)-** Carta de Derechos
- **Sección 16.** Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.
- Legislación especial protectora del trabajo (Salario mínimo, jornada laboral, despido injustificado, discrimen, etc.)



## Trasfondo Histórico: **LEY 4-2017**

Capitalism and Freedom, Milton Friedman, (1962) se propuso que:

- (a) los gobiernos debía abolir toda reglamentación que se interpusiera en el camino de la acumulación de ganancias;
- (b) El Estado debía vender todos sus activos corporativos de manera que todas las empresas funcionaran con ánimo de lucro;
- (c) El Gobierno debía cortar dramáticamente su inversión en programas sociales.

Políticas ya ensayadas y fracasadas en gran parte del mundo, particularmente en Latinoamérica. Ahora fracasando en Grecia y España. El caso especial de Portugal.



## Trasfondo Histórico: **LEY 4-2017**

- **La JSF recomienda una reforma laboral que debe incluir:**
  - Aumentar la fuerza laboral
  - Reducir la tasa de desempleo
  - Incentivar a las empresas a crear oportunidades de empleo haciendo una revisión de la regulación laboral que incluya una reforma comprensiva de las leyes laborales
  - Enfatiza que la legislación laboral de Puerto no es competitiva para atraer inversión.
- Podría ser una reforma temporera, por la necesidad de fortalecer la clase media para revitalizar la economía de Puerto Rico y poder cuadrar los presupuestos.



## **24 disposiciones nuevas y enmiendas a 11 leyes laborales vigentes:**

- Ley de Jornada de Trabajo
- Ley de Descanso
- Ley de Cierre
- Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad
- Ley Bono de Navidad
- Código de Rentas Internas
- Ley Periodo de Lactancia
- Ley de Despido Injustificado
- Reserva de Empleo por Razón de Incapacidad
- Ley de SINOT
- Ley de Discrimen en el Empleo





## Planteamiento de Umbral

- **¿Implantar o no Implantar?**
  - Costos para las empresas
    - Dualidad de sistemas informáticos
    - Dualidad de empleados
  - Imagen pública de las empresas
    - Despidos para recontratar (Delito y responsabilidad civil)
  - Beneficios para las empresas
    - Reducción de costos (horas extras, vacaciones, enfermedad, mesada, etc.)
  - Liberalización del despido
    - Liberalización del concepto de antigüedad
    - Despido para mejorar productividad y competitividad de la empresa
    - Reducción de las compensaciones y protecciones procesales



## Planteamiento de Umbral

- **¿Implantar o no Implantar?**
  - Perjuicios para los empleados
    - Salud y seguridad de los empleados
    - Retención de los empleados
    - Moral de los empleados
    - Emigración
  - Productividad y competitividad
  - Negociación colectiva
  - Riesgo de litigación:
    - Disposiciones ambiguas, conflictivas, retroactividad, contratos orales, redacción y técnica legislativa pobre, normas especiales de interpretación, etc.



## Retroactividad

- 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.**
- **Artículo que no especifique que no tiene efecto retroactivo, afecta a los empleados existentes al momento de aprobarse la Ley.**
- Retroactividad/Derechos Contractuales y adquiridos (Litigación)





## Forma Contractual, Consentimiento e Interpretación

- Exclusiones de la relación patrono empleado
- Criterios específicos para contratistas independientes
- Verbal o escrito
- Idioma del conocimiento del empleado. (Si se firma, presunción controvertible de conocimiento del lenguaje y su contenido)
- Validez electrónica (Comunicación Efectiva)
- 18 años o más (Capacidad del menor)



## Forma Contractual, Consentimiento e Interpretación

- Voluntad contractual: Mandato moral o de orden público aceptado en el comercio y la normativa laboral.
- Consentimiento e interpretación:
  - Los usos y costumbres del comercio.
  - Reserva del patrono para interpretar la ley.
  - Consistencia con normas federales (Interpretación de Leyes adoptadas).
- ¿Legislación laboral y reparadora se interpreta a favor del objetivo protegido?



## Prudencia

### Prudencia

Del lat. *prudentia*.

1. f. Templanza, cautela, moderación.
2. f. Sensatez, buen juicio.
3. f. Rel. Una de las cuatro virtudes cardinales, que consiste en discernir y distinguirlo que es bueno o malo, para seguirlo o huir de ello.

Advertencia:

Muchas de estas disposiciones requerirán interpretación judicial para aclarar su alcance



# Gracias

Síguenos en:



---

[www.camarapr.org](http://www.camarapr.org)