



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

BENEFICIOS Y RETOS DE LA REFORMA LABORAL

Lcda. Rosa M. Méndez Santoni



❖ TEMAS

- ❖ Impacto en los términos y condiciones de empleo, manual de empleados y reglamentos de conducta.
- ❖ Recomendaciones prácticas sobre qué debemos hacer.



❖ TEMAS

Asuntos que un Patrono Debe Considerar si Incluye o no en el Manual del Empleado y/o Reglamento de Conducta y/o Cartas de Ofertas de Empleo y/o Contrato Probatorio y/o Contrato de Empleo a Término Fijo



❖ Importante

- ❖ Estas sugerencias son para añadir.
- ❖ Cada uno de estos asuntos con toda probabilidad tienen lenguaje adicional que reglamenta la misma materia y que debe mantenerse.



RECOMENDACIONES

¿QUÉ SE DEBE AÑADIR AL MANUAL DEL EMPLEADO?



INTRODUCCIÓN DEL MANUAL

❖ Nuevo:

- ❖ La ley dice que cláusulas ambiguas serán interpretadas por el patrono siempre y cuando el patrono expresamente se reserve ese derecho.
- ❖ Por tanto, se debe añadir:



INTRODUCCIÓN DEL MANUAL

- ❖ La Compañía se reserva el derecho de interpretar las cláusulas e información contenida en el Manual de acuerdo a los intereses legítimos del negocio, así como a las demás normas, políticas y procedimientos de la Compañía.



❖ Nuevo: Documentos y Firmas Electrónicas

- ❖ Por lo tanto se debe añadir:
- ❖ En todo contrato o documento de empleo los reconocimientos de recibos, aceptaciones o firmas **generadas electrónicamente** tienen el mismo efecto legal que las realizadas por escrito.



❖ Documentos y Firmas Electrónicas

- ❖ Además, cuando una ley, norma, política, programa o procedimiento de la Compañía requiera el uso de un documento de empleo o notificaciones escritas, **el uso de una versión electrónica tiene el mismo efecto legal.**



❖ Nuevo: Deberes de los Empleados

- ❖ Todos los empleados de la Compañía, además de los deberes, obligaciones y responsabilidades correspondientes a su puesto, tienen los siguientes deberes básicos:



❖ Deberes de los Empleados

- (a) Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las normas de la Compañía, la buena fe y diligencia.
- (b) Observar las medidas de seguridad e higiene establecidas por la Compañía.



❖ **Deberes de los Empleados**

- (c) Abstenerse de incurrir en conducta impropia, desordenada, delictiva o inmoral que razonablemente pueda afectar los mejores intereses de la Compañía.
- (d) Cumplir las órdenes e instrucciones de la Compañía en el ejercicio regular de sus facultades directivas



❖ **Deberes de los Empleados**

- (e) No competir con la actividad de la empresa de la Compañía, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo.

- (f) Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa de la Compañía.



❖ **Deberes de los Empleados**

- (g) Todos aquellos deberes que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por la Compañía.



Revisar la Definición de Horas Extra de Trabajo



❖ Nuevo

- (a) Las horas que un empleado no-exento trabaja en exceso de 8 horas **durante cualquier día calendario.**



❖ Nuevo

No obstante, la Compañía podrá notificar al empleado un ciclo alterno de 24 horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de 5 días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos 8 horas entre turnos consecutivos.



- (b) Las horas que un empleado trabaja en exceso de 40 durante cualquier semana de trabajo.



❖ Nuevo

(c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal.

Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese período.



❖ Nuevo

(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.

❖ Igual

(e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.



Pago de Horas Extras



- ❖ Especificar cómo se pagan las horas extras en exceso de 8, 40 y las trabajadas en el día de descanso.
- ❖ Por cada hora extra se pagará un salario de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.
- ❖ **Importante:**
- ❖ Verificar si su compañía está cubierta por un decreto mandatorio que provee pago doble por exceso de 8 horas diarias.



- ❖ Incluir la definición de Salario para fines del pago de horas extras.
 - “Salario” incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria.



- ❖ Para compañías cuyos empleados reciben propina se debe incluir la definición de Propina.
 - “Propina” significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos.



- No incluye aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicios.



- ❖ Para compañías cuyos empleados reciben cargos por servicios se debe incluir la definición de Cargos por Servicios.
 - “Cargos por servicios” significa cualquier cantidad de dinero añadida a una cuenta, y requerida por el establecimiento, la cual es distribuida en todo o en parte a los empleados.
 - También incluye los cargos negociados entre el establecimiento y un cliente.



Itinerario de Trabajo Semanal Alterno



❖ Nuevo

- ❖ Es opcional.
- ❖ No lo tiene que incluir en el Manual del Empleado.
- ❖ Acuerdo escrito entre el empleado y la Compañía.
- ❖ Permite que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de 40 horas.



- ❖ Con horarios diarios que no excederán de 10 horas por día.
 - Trabajo en exceso de 10 horas se compensará a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.



- ❖ Los acuerdos voluntarios pueden revocarse por mutuo acuerdo en cualquier momento.
- ❖ Cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo después de haber transcurrido 1 año de su adopción.
- ❖ Podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.



Solicitud para Reponer Horas No Trabajadas



❖ Nuevo

- ❖ Es opcional.
- ❖ No lo tiene que incluir en el Manual del Empleado.
- ❖ La Compañía podrá conceder una solicitud escrita del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado.



- ❖ Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras:
 - Cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia
 - No excedan de 12 horas en un día
 - Ni excedan de 40 horas en la semana



Solicitud de Cambio de Horario, Cantidad de Horas o el Lugar Donde Deba Llevar a Cabo su Trabajo



❖ Nuevo

- ❖ Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, cantidad de horas o el lugar donde deba llevar a cabo su trabajo.
- ❖ La solicitud tiene que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.



- ❖ La Compañía debe proveer una contestación escrita dentro de 20 días calendario contados a partir de haber recibido la solicitud.
- ❖ Si la Compañía se reúne con el empleado dentro del término de 20 días calendarios de haber recibido la solicitud:
 - ❖ La contestación podrá notificarse dentro del término de 14 días calendarios siguientes a dicha reunión.



- ❖ La Compañía podrá conceder o denegar la solicitud.
- ❖ La Compañía puede conceder el cambio sujeto a las condiciones o requisitos que la Compañía estime apropiados.
- ❖ Si la Compañía deniega el cambio debe exponer las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada.



- ❖ La Compañía tratará con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.
- ❖ Sólo podrán utilizar este beneficio los empleados que laboran regularmente 30 horas o más a la semana y que hayan trabajado para la Compañía por 1 año.



- ❖ No será de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de 6 meses de recibida la decisión escrita de la Compañía o la concesión del cambio, lo que sea mayor.
- ❖ No se recomienda incluir en el Manual del Empleado.
- ❖ No obstante, ante una solicitud de cambio del empleado, el patrono tiene que cumplir con este procedimiento nuevo establecido en la ley.



Período de Tomar Alimentos



❖ Nuevo

- ❖ Deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva.
- ❖ Si el total de horas trabajadas en el día no excede 6 horas, el período de tomar alimentos será obviado.



❖ Nuevo

- ❖ Si la jornada diaria excede de 10 horas:
 - El empleado debe disfrutar de un segundo período para tomar alimentos.
 - Excepto que el total de horas trabajadas en ese día no exceda 12 horas.



❖ Nuevo

- ❖ En los casos en que el total de horas trabajadas en un día no exceda 12 horas:
 - El segundo período para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el empleado haya tomado el primer período para tomar alimentos



❖ Igual

- ❖ Puede reducirse a un período no menor de 30 minutos.
- ❖ Siempre y cuando medie una estipulación escrita entre la Compañía y el empleado.



❖ Igual

- ❖ Las estipulaciones serán válidas indefinidamente.
- ❖ Ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de 1 año de ser efectiva la estipulación.

❖ Nuevo

- ❖ Continuarán vigentes cuando un tercero adquiriera el negocio de la Compañía.



❖ Igual

- ❖ Empleados no exentos contratados antes del 26 de enero de 2017 que trabajen durante el período para tomar alimentos:
 - Se le pagará por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al **doble** del tipo convenido para las horas regulares.



❖ Nuevo

- ❖ Empleados no exentos contratados a partir del 26 de enero de 2017 que trabajen durante el período para tomar alimentos:
 - Se le pagará por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual a **tiempo y medio** del tipo convenido para las horas regulares.



Día de Descanso



❖ Nuevo

- ❖ Empleados no exentos **contratados a partir del 26 de enero de 2017**, que trabajen durante el día de descanso establecido en la Ley:
 - Se les pagará las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de salario igual al **tiempo y medio** del tipo convenido para las horas regulares.



Vacaciones



❖ Nuevo

- ❖ Empleados no exentos tendrán derecho a una acumulación de licencia para vacaciones al trabajar por lo menos **130 horas al mes**.



❖ Igual

- ❖ Empleados no exentos contratados antes del 26 de enero de 2017:
 - La acumulación mensual será de 1 1/4 de día.



❖ Nuevo

- ❖ Empleados no exentos contratados a partir del 26 de enero de 2017, la acumulación mensual será:
 - $\frac{1}{2}$ día durante el primer año de servicio;
 - $\frac{3}{4}$ de día después del primer año de servicio hasta cumplir 5 años de servicio;
 - 1 día después de 5 años de servicio hasta cumplir los 15 años de servicio; y
 - $1 \frac{1}{4}$ de día después de cumplir los 15 años de servicio.



Enfermedad



❖ Nuevo

- ❖ Empleados no exentos tendrán derecho a una acumulación de licencia por enfermedad al trabajar por lo menos **130 horas** al mes.

❖ Igual

- ❖ La acumulación mensual será de **1 día.**



Bono de Navidad



❖ Igual

- ❖ Empleados reclutados antes del 26 de enero de 2017 que trabajen **700 horas o más**:
- **Compañías con más de 15 empleados:** 6% del total del salario hasta un máximo de \$10,000.
- **Compañías con 15 empleados o menos:** 3% del total del salario hasta un máximo de \$10,000.



❖ Nuevo

❖ Empleados reclutados a partir del 26 de enero de 2017 que trabajen 1,350 horas o más:

➤ **Compañías con más de 20 empleados** durante más de 26 semanas entre el 1ro de octubre y el 30 de septiembre del año natural subsiguiente:

➤ 2% del total del salario devengado hasta un máximo de \$600.00.



❖ Nuevo

- ❖ **Compañías con 20 empleados o menos** durante más de 26 semanas entre el 1ro de octubre y el 30 de septiembre del año natural subsiguiente:
 - 2% del total del salario devengado hasta un máximo de \$300.00.



❖ Nuevo

- ❖ Empleados reclutados a partir del 26 de enero de 2017, durante el primer año de su empleo, sólo serán elegibles a recibir un bono de Navidad consistente en el 50% de lo dispuesto en esta sección.



Normas Relacionadas al Bono de Navidad Aplicable a Todos los Empleados



❖ Nuevo

- ❖ La Compañía podrá acreditar contra la cantidad del bono de Navidad requerido por ley, cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto.
- ❖ El pago se hará entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre.



Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna



- ❖ Hasta un máximo de 1 hora dentro de cada jornada de tiempo completo.
- ❖ Para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la Compañía tenga un centro de cuidado en sus facilidades.
- ❖ Para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en el lugar de trabajo.



- ❖ Puede ser distribuida en 2 períodos de 30 minutos cada uno o en 3 períodos de 20 minutos cada uno.
- ❖ **Nuevo**
- ❖ Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las 4 horas:
 - 30 minutos por cada período de 4 horas consecutivas de trabajo.



❖ Nuevo

- ❖ Para fines del período de lactancia o extracción de leche materna:
 - **Jornada de trabajo a tiempo completo:** jornada diaria de al menos 7½ horas.
 - **Jornada de trabajo a tiempo parcial:** jornada diaria de menos de 7½ horas.



DEFINICIÓN DE JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO



❖ Reglamento de Conducta

❖ Es conveniente incluir las definiciones de:

- conducta impropia, conducta desordenada y patrón de desempeño establecidas en la Ley 80.



❖ Reglamento de Conducta

❖ Objetivo:

- Reforzar y/o ampliar el lenguaje utilizado en las normas y/o reglas relacionadas a desempeño y/o conducta.



❖ **Reglamento de Conducta**

- ❖ Se recomienda indicar que la Compañía se reserva la prerrogativa de disciplinar por aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de la Compañía.



❖ Nuevo

- ❖ Definición de conducta impropia.
- ❖ Definición de conducta desordenada.
- ❖ Definición de patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente.



❖ Conducta Impropia:

- Infracción voluntaria a las normas o instrucciones de la Compañía que no sean contrarias a la ley;
- Actos ilegales o inmorales; o
- Actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses de la Compañía o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.



❖ **Conducta Desordenada:**

- Conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo.



- ❖ Patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente incluye:
 - Incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad de la Compañía.
 - Baja productividad.
 - Falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por la Compañía, y
 - Quejas repetidas de los clientes de la Compañía.



Período Probatorio



❖ Nuevo

- ❖ Empleados reclutados a partir del 26 de enero de 2017:
 - Empleados exentos podrán tener un período probatorio **automático** de 12 meses.
 - Empleados no-exentos podrán tener un período probatorio **automático** de 9 meses.
 - Se entenderá por "mes" un período de 30 días naturales consecutivos.



❖ Nuevo

- ❖ Estos empleados acumularán vacaciones una vez cumplan 6 meses en el empleo y serán retroactivas a la fecha de comienzo del empleo.
- ❖ No es necesario que el contrato esté por escrito.
- ❖ Sin embargo, es recomendable.



Normas Relacionadas al Período Probatorio Aplicables a Todos los Empleados



- ❖ En los casos en que el empleado esté representado por una unión, el período probatorio será el acordado entre la Compañía y la Unión.
- ❖ El despido de un empleado probatorio no está sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en la Ley 80.
- ❖ Si el empleado se acoge a una licencia autorizada por ley, se interrumpe automáticamente y continuará por el término restante una vez se reincorpore en su empleo.



- ❖ Si la Compañía decide retener los servicios de un empleado temporero, se acreditará el tiempo trabajado hasta un máximo de 6 meses.
- Siempre y cuando el trabajo conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero.



Reserva de Empleo por Razón de Incapacidad



❖ Nuevo

- ❖ Compañías con 15 empleados o menos a la fecha del accidente o incapacidad, la reserva de empleo bajo el FSE y SINOT es de 6 meses.



**EL TEMA Y MATERIAL DISTRIBUIDO NO INCLUYE
RECOMENDACIONES APLICABLES A LOS
SIGUIENTES TEMAS IMPACTADOS POR LA
REFORMA LABORAL DEL 2017**



- ❖ Empleados Temporeros
- ❖ Contrato de Empleo a Término Fijo
- ❖ Contrato de Contratistas Independientes
- ❖ Enmiendas a la Ley 100
- ❖ Acomodo Religioso
- ❖ Enmiendas a la Ley de Desempleo



- ❖ Enmiendas a la Ley 80 relacionadas al cálculo de mesada, definiciones de salario y años de servicios, impacto contributivo de la mesada, reducciones en el empleo y todo lo relacionado a la antigüedad y operación integrada del establecimiento en empresas con múltiples localidades.
- ❖ Enmiendas al Código de Rentas Internas.



Gracias

Síguenos en:



www.camarapr.org