

TALLER EDUCATIVO ENDOMETRIOSIS LEYES LABORALES Y SU IMPACTO 2018

Mayra D. López, MPA
Roche Operations Ltd.



Reforma Laboral Ley #4 del 26 de enero de 2017

LEY #4 DE 26 DE ENERO DE 2017

- Enmienda aproximadamente una docena de leyes laborales
- Incluye nuevas disposiciones sobre el contrato de empleo, definición uniforme de contratista independiente, deberes y obligaciones de los empleados, y cambios a la Ley #80 incluyendo nueva definición de empleados a término fijo y temporero deroga la Ley de Cierre y añade disposición sobre acomodo religioso.
- Art. 1.2: “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.”

Internal

Derechos de los Empleados Bajo la Ley Núm. 4 de 26 de Enero de 2017 (Reforma Laboral)

- a) No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley.
- b) Protección contra riesgos para su salud o integridad física.
- c) 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.
- d) Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- e) Al pago puntual de la remuneración pactada o legalmente requerida, conforme a los periodos de tiempo establecidos.
- f) Al ejercicio individual o colectivo de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- g) Todos aquellos derechos que se deriven del contrato de empleo.

Internal

Deberes de los Empleados

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

Internal

Cambios

| Dimensión | Antes de la Ley | Cambios Nueva Ley |
|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| Tiempo Extra | Sobre 40 horas - Tiempo Doble | Las horas que trabaje un empleado durante su día libre se pagarán a tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. Excepción: Empleados existentes en las industrias de comercio al detal, hoteles, restaurantes, hospitales y construcción seguirán recibiendo paga doble. |
| Periodo de Tomar Alimentos | Tiempo Doble | Patrono que emplee o permita que empleado trabaje durante su PTA tendrá que pagar a 1.5x por el tiempo trabajado |

Cambios

| Dimensión | Antes de la Ley | Cambios Nueva Ley |
|--|--|--|
| Acumulación de Vacaciones | Base para la Acumulación – 112 horas o mas | Base para la Acumulación – 130 horas o mas |
| Acumulación mensual de de Vacaciones y Enfermedad | De acuerdo a decreto mandatorio | <p>Vacaciones: Hasta 1 año 0.50 día >1-5 años 0.75 día >5-15 años 1.00 día >15 años 1.25 días</p> <p>Enfermedad 1.00 día</p> |

Internal

Cambios

| Dimensión | Antes de la Ley | Cambios Nueva Ley |
|-------------------------------|--|--|
| Bono de Navidad | Horas mínimas trabajadas (700 horas) Cantidad del bono (3% o 6% del total del salario máximo de \$10,000 de acuerdo al numero de empleados) | Horas mínimas trabajadas (1350 horas) Cantidad del bono (2% del salario hasta un máximo de \$300 o \$600 de acuerdo al numero de empleados) |
| Séptimo Día de Trabajo | Paga Doble | Paga Tiempo y Medio |

Cambios

| Dimensión | Antes de la Ley | Cambios Nueva Ley |
|-------------------------------|---|---|
| Periodo Probatorio | 90 días | <ul style="list-style-type: none"> - Períodos probatorios automáticos para empleados nuevos -12 meses para administradores, ejecutivos y profesionales -9 meses para el resto de los empleados - Se pueden acordar periodos probatorios más cortos |
| Lactancia en el Empleo | Una (1) hora de licencia por lactancia por turno de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Lugar designado para lactancia en el empleo deberá garantizar a madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación - Empleadas trabajando jornada a tiempo parcial y la misma sobrepasa las 4 horas tienen derecho un periodo de 30 minutos por cada periodo de 4 horas consecutivas - Establece penalidades por violaciones a |

Cambios

| Dimensión | Antes de la Ley | Cambios Nueva Ley |
|--|-----------------|---|
| Semana de Trabajo Comprimida | N/A | <ul style="list-style-type: none"> -Permite semana de trabajo de 40 horas con horarios que no excedan 10 horas por día sin incurrir en obligaciones de pago de tiempo extra - Pero horas trabajadas en exceso de 10 horas se consideran tiempo extra - Por acuerdo mutuo – no puede ser impuesto al empleado |
| Horario para Reponer Horas de Trabajo | N/A | <ul style="list-style-type: none"> - Patrono puede permitir a empleado trabajar hasta 12 horas en un día para reponer horas no trabajadas por razones personales sin incurrir en el pago de horas extra si: <ul style="list-style-type: none"> -Es solicitado por el empleado -Horas sean trabajadas en la misma semana de la ausencia -No exceda de 40 horas en la semana de trabajo -Esta disposición es discrecional del patrono |

Cambios

| Dimensión | Cambios Nueva Ley |
|---|---|
| Contratista independiente | Cumple con 3 o más de los siguientes criterios: mantiene control y discreción sobre la manera en que realiza trabajos; mantiene control sobre horario de trabajo; no se le requiere trabajar de manera exclusiva; libertad para contratar empleados; o ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados (herramientas, permisos, licencias, alquiler de espacio o equipo de trabajo) |
| Contratado a un empleo por término | Se presumirá válido y bona fide si no excede de tres años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones |

Internal

Cambios

| Dimensión | Cambios Nueva Ley |
|---|--|
| Contrato de empleo temporero | Se establece para realizar un proyecto específico, obra cierta, sustituir a un empleado o llevar a cabo tareas extraordinarios o de corta duración |
| Condiciones Flexibles de Trabajo | Empleado puede solicitar, por escrito, cambios a su: horario, cantidad de horas o el lugar donde deba realizar el trabajo Aplica a todo empleado que regularmente trabaje 30 horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos 1 año |

Internal

Cambios

| Dimensión | Antes de la Ley | Cambios Nueva Ley |
|---|--|---|
| Mesada | <p>1-5 años = 2 meses de salario + 1 semana por cada año de servicio</p> <p>>5-15 años = 3 meses de salario + 2 semanas por cada año de servicio</p> <p>>15 años = 6 meses de salario + 3 semanas por cada año de servicio</p> | <p>Nueva fórmula con un tope máximo - 3 meses de salario + 2 semanas por cada año de servicio</p> <p>-Hasta un máximo de 9 meses de salario</p> |
| Términos de Prescripción de Reclamaciones | <p>Horas & Salarios 3 años</p> <p>Despido Injustificado 3 años</p> | <p>Horas & Salarios 1 año</p> <p>Despido Injustificado 1 año</p> |

Internal

Cambios Ley de Cierre

- Se derogó la Ley de Cierre
- No hay más restricciones en el horario o días de operaciones (excepto por Viernes Santo y Domingo de Pascua)
- No hay requisito de salario mínimo por trabajo realizado los domingos
- Excepto que los establecimiento cubiertos por la anterior Ley de Cierre deben permanecer cerrados el **Viernes Santo y Domingo de Pascua**

Internal

Acomodo Religioso

- Crea obligación de acomodar razonablemente prácticas religiosas de empleados
- Solicitud debe ser por escrito
- Puede ser denegado si patrono demuestra que el acomodo resultaría en una “dificultad excesiva”
- La mera posibilidad de que muchas personas más con las mismas prácticas religiosas podrían necesitar acomodo razonable no es evidencia de “dificultades excesivas”
- Patrono no puede penalizar o de cualquier manera negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso

Internal

Discrimen y Hostigamiento

¿Qué constituye discrimen?

- Afectar adversamente los términos y condiciones de empleo
- Hostigamiento
- No proveer acomodo razonable:
 - Creencias religiosas
 - Personas con impedimentos
 - Víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.
 - ¿Embarazadas?
- Represalias

Internal

Términos y Condiciones de Empleo

- Reclutamiento
- Adiestramiento
- Ascenso
- Traslado
- Despido
- Cesantía
- Actividades Culturales, Sociales,
- Deportivas y Recreativas

Internal

¿Qué es el hostigamiento laboral?

- Acoso laboral y/o por su término en inglés "*mobbing*" ("asediar, acosar, acorralar en grupo").
- Se refiere a acciones conducentes a producir miedo, aprehensión o terror en empleados/as en sus lugares de trabajo.
- También se refiere a actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de compañeros/as (entre iguales), de subalternos (en sentido vertical ascendente) o de superiores (en sentido vertical descendente), que tiene el efecto de crear violencia psicológica, cuando la misma se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años.

Internal

¿Es ilegal en Puerto Rico?

- En Puerto Rico no existe legislación que contemple de manera específica el hostigamiento laboral como un acto ilícito, aunque se han producido algunos intentos de promover legislación de manera concreta.

Internal

Definición de Hostigamiento Ilegal

- Cualquier conducta que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, que interfiera irrazonablemente con el desempeño en el trabajo de una persona, o que afecte en forma negativa las oportunidades de empleo de una persona por pertenecer a un grupo protegido.

Internal

Grupos Protegidos Por Leyes Antidiscrimen

- ✓ Raza
- ✓ Color
- ✓ Sexo
- ✓ Origen nacional
- ✓ Religión
- ✓ Edad
- ✓ Impedimento
- ✓ Embarazo
- ✓ Militares
- ✓ Veteranos
- ✓ Información Genética*
- ✓ Origen o condición social*
- ✓ Creencias políticas*
- ✓ Matrimonio*
- ✓ Víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o *percibidos**
- ✓ Orientación sexual*
- ✓ Identidad de género*

Internal

Estereotipos por...



- raza, color
- sexo
- origen nacional
- condición social
- impedimentos
- edad
- religión, ideales
- orientación sexual

Internal

Otras Leyes

Licencia por Enfermedad Para el Cuido de Parientes Ley Núm. 251 de 31 de diciembre de 2015

- Enmienda la Ley Núm. 180 de 1998:
 - Solo aplica a patronos con más de quince (15) empleados.
 - Máximo de cinco (5) días.
 - Solo aplica a empleados que al utilizar la licencia mantenga un balance de por lo menos cinco (5) días de licencia por enfermedad acumulados. En otras palabras, el empleado tiene disponible para este propósito el exceso de cinco (5) días de enfermedad acumulados, hasta un máximo de cinco (5) días.
- Se puede utilizar para:
 - El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos, cónyuge o padres.
 - El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada (60 años o más) o con impedimentos sobre los cuales tenga custodia o tutela legal.
- La nueva ley comenzó a regir el 31 de diciembre de 2015.

Internal

Family and Medical Leave Act

- Beneficio: Licencia sin paga generalmente por hasta 12 semanas en un año (26 semanas para cuidado de militar).
- Empleados elegibles
 - Empleados que hayan trabajado al menos:
 - 12 meses de empleo con el patrono
 - y
 - 1,250 horas trabajadas en los últimos 12 meses

Internal

¿Cuándo aplica?

FMLA antes del 2008:

- Nacimiento, adopción o colocación para cuidado de un(a) niño(a). Ambos cónyuges tienen derecho a un total de 12 semanas entre los dos cuando ambos trabajan para el mismo patrono.
- **Incapacidad** (no poder trabajar o asistir a la escuela) debido a una **condición seria de salud** del empleado(a), su esposo(a), hijo(a), padre o madre, **verificada mediante certificado médico**.

Internal

¿Cuándo aplica?

Con las enmiendas, aplica en casos de:

- Una **exigencia que cualifique** y que surja porque el cónyuge, hijo(a), padre o madre del empleado está en el servicio activo (o ha sido notificado que de va a ser activado próximamente).
 - “Exigencias que cualifiquen” está definido en el Reglamento Final enmendado como:
 - (1) activación con poco aviso previo (7 días o menos)
 - (2) eventos militares y actividades relacionadas
 - (3) actividades de cuidado de niños y de la escuela
 - (4) arreglos financieros y legales
 - (5) consejería
 - (6) descanso y recuperación (hasta 15 días calendarios)
 - (7) actividades luego del regreso de servicio activo
 - (8) **cuando el militar no puede cuidarse a sí mismo***
 - (9) otras actividades cuando ambos el patrono y empleado están de acuerdo con el uso de licencia.
 - Esta disposición esta en efecto desde 1-16-09, excepto por el #8 que fue añadido mediante el Reglamento de 2013.

Internal

¿Cuándo aplica?

- Cuido de militar: Empleados elegibles cuyo cónyuge, hijo(a), padre o madre sea
 - un militar en servicio activo y se encuentra bajo tratamiento médico... debido a una lesión o enfermedad seria incurrida estando en servicio activo o agravada mientras el militar se encuentra en servicio activo, o
 - un veterano que se encuentra bajo tratamiento médico... debido a una lesión o enfermedad seria y que era miembro de las Fuerzas Armadas en cualquier momento durante el periodo de 5 años anteriores a la fecha en que el veterano se encuentra bajo tratamiento médico, recuperación o terapia.
- En estos casos provee un total de **26 semanas** de licencia FMLA durante **un solo periodo de 12 meses**

Internal

Ley Núm. 60 del año 2018 – Enmienda Ley 180 – 1998 (Enfermedad)

- A los fines de prohibir a los patronos del sector privado, utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación anual de éstos.
- El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta Ley.

Internal

Ley Núm. 60 del año 2018 – Enmienda Ley 180 – 1998 (Enfermedad)

- Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Internal