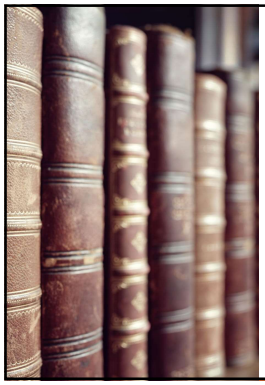


REFORMA LABORAL

DISCLOSURE: *In compliance with continuing education requirements, ACPE, our planners, our presenters, and their spouses/partners wish to disclose they have no financial interests or other relationships with the manufacturers of commercial products, suppliers of commercial services, or commercial supporters. Planners have reviewed content to ensure there is no bias. The presentation will not include any discussion of the unlabeled use of a product or a product under investigational use.*

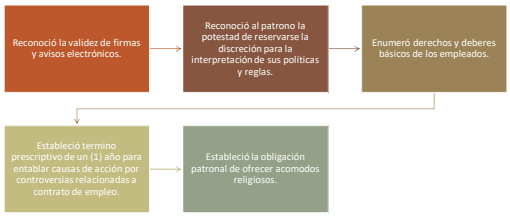
Reforma Laboral-Introduce Enmiendas

- Ley Núm. 379-1948 (Horas y Salarios; Periodo de Alimentos)
- Ley Núm. 289-1946 (Séptimo Día)
- Ley Núm. 180-1998 (Vacaciones / Enfermedad)
- Ley Núm. 148-1969 (Bono)
- Ley Núm. 427-2000 (Lactancia)
- Ley Núm. 80-1976 (Despido Injustificado)

Reforma Laboral-Introduce Enmiendas

- Ley Núm. 28-2018 Licencia Especial de Enfermedades Catastróficas)
- Ley Núm.82-2019 (licencia de violencia para empleados con situaciones de Violencia Doméstica)
- Ley Núm.107-2013 (Ley para prohibir el Discrimen basado en Información Genética.)
- Ley Núm. 9-2020 (Carta de derecho de la mujer trabajadora).
- Ley núm. 15 2021 (Ley para empleados Registrados en el Cannabis Medicinal)

Reforma Laboral



"Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"

APLICACIÓN PROSPECTIVA

Cap. I

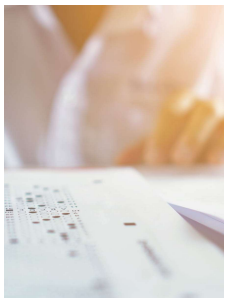
Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando de **los mismos derechos y beneficios** que tenían previamente.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

ART.2.3

Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es **Contratista Independiente** si:

(a) Posee o ha solicitado un número de identificación patronal o **número de seguro social patronal**
(b) Si ha radicado **planillas** de contribuciones sobre ingresos **reclamando tener negocio propio**



CONTRATISTA INDEPENDIENTE

ART.2.3

(c) la relación se ha establecido mediante **contrato escrito**;

(d) **se le ha requerido** contractualmente tener las **licencias o permisos** requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados;

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

ART.2.3

(e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:

- Mantiene **control y discreción sobre la manera** en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

ART.2.3

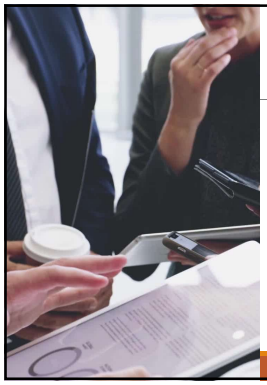
- Mantiene **control sobre el momento** en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un **acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos** acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE

ART.2.3

No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;

Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados.



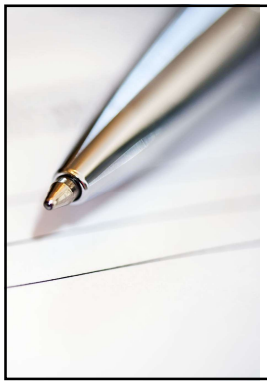
CONTRATISTA INDEPENDIENTE

Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:

- la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;
- alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

CONTRATO DE EMPLEO

CAP. II



CONTRATO DE EMPLEO

ART.2.4 y 2.5

Puede ser establecido mediante acuerdo verbal o escrito.

Se puede otorgar en cualquier idioma siempre que el idioma sea de conocimiento del empleado.

Se presume que un contrato o documento firmado se firmó con conocimiento del lenguaje por parte del empleado.

DOCUMENTOS Y FIRMAS ELECTRÓNICAS

ART.2.6

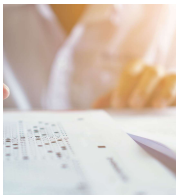
DOCUMENTOS Y FIRMAS ELECTRÓNICAS

ART.2.6

En todo **contrato o documento** de empleo los reconocimientos de recibos, aceptaciones o firmas generadas electrónicamente tendrán el mismo efecto legal que las realizadas por escrito.

Cuando una **ley** requiera el uso de un documento de empleo o notificaciones escritas, el uso de una versión electrónica tendrá el mismo efecto legal.

En los casos de **notificaciones o avisos** requeridos por ley, la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados.



CAPACIDAD PARA CONTRATAR

ART.2.7

18 años de edad.

CONSENTIMIENTO

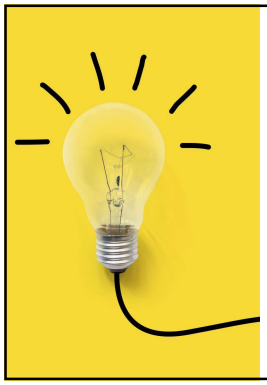
ART.2.10

El contrato de empleo se perfeccionará por el **mero consentimiento, y desde entonces obligará**.

LEY ENTRE LAS PARTES

ART.2.11

Las obligaciones que nacen de un contrato de empleo **tendrán fuerza de ley** entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor con el mismo.



INTERPRETACIÓN: DISPOSICIONES AMBIGUAS

ART.2.12

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.**

INTERPRETACIÓN: DISPOSICIONES AMBIGUAS ART.2.12

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.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS ART. 2.14

El empleado tendrá los siguientes derechos:

No ser discriminado en los términos y condiciones de empleo, ni sujeto a represalias por razón de criterios prohibidos por ley.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

- Protección contra riesgos para su salud o integridad física.
- Respeto a su dignidad, la cual comprende la protección contra ataques abusivos a su honra y reputación.
- 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.

DERECHO

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 DE LOS EMPLEADOS

El empleado tendrá los siguientes deberes básicos:

ART. 2.15

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.

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.

Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono.

No competir.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEO

Art. 2.16

El contrato de empleo, a menos que se disponga de otra manera en una ley especial, se extinguirá por:

- 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;

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEO

Art. 2.16

- muerte o **incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva** de empleo 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 empleado, o
- **incumplimiento con normas de conducta**.

PRESCRIPCIÓN

Art. 2.18

Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, **prescribirán al año**, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción.

- A menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo.

No obstante, **las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley**, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.

DERECHO A PARTICIPAR EN SERVICIOS RELIGIOSOS

DERECHO A PARTICIPAR EN SERVICIOS RELIGIOSOS
Art. 2.19

Después que un empleado o empleado potencial notifique al patrono, por escrito, su necesidad de **acomodo religioso**, el patrono tiene la obligación de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo.

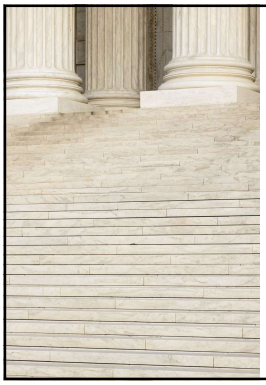
DERECHO A PARTICIPAR EN SERVICIOS RELIGIOSOS Art. 2.19

La negación del acomodo razonable **solo se justificará** cuando el patrono pueda demostrar que, de cada método alternativo de acomodo disponible, el escogido por el empleado o empleado potencial resultaría en una dificultad excesiva. (otros empleados no es excusa)

DERECHO A PARTICIPAR EN SERVICIOS RELIGIOSOS Art. 2.19

Ningún patrono podrá penalizar, o, de cualquier manera, negarse a permitirle a un empleado que participe o asista a cualquier servicio religioso.

- Multa administrativa no menor de mil dólares ($1,000) ni mayor de cinco mil dólares ($5,000).
- **Reglamento**, durante los noventa (90) días siguientes a la vigencia de esta Ley con todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.



REGLAMENTO 8947

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ESQUEMA DE ACOMODO RAZONABLE PARA PRÁCTICAS RELIGIOSAS EN EL EMPLEO DISPUESTO EN EL ART. 2.19 DE LA LEY NÚM. 4 DEL 26 DE ENERO DE 2017, "LEY DE TRANSFORMACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL".

PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ACOMODO RELIGIOSO
(Art. V)

Que tiene que incluir la solicitud del empleado?

La solicitud deberá contener, al menos, una descripción de la actividad religiosa, la frecuencia y el acomodo solicitado, Esta solicitud deberá entregarse con razonable anticipación al patrono o, en su defecto, a quien éste hubiese designado para el recibo de tales peticiones.

PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ACOMODO RELIGIOSO
(Art. V)

Luego de la entrega de la solicitud de acomodo, el patrono considerará la misma y deberá brindar una respuesta definitiva en un término no mayor de **siete (7) días laborales**, a menos que la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso deba realizarse en un término menor. **Se presumirá que el patrono aceptó y concedió la solicitud de acomodo religioso si transcurre el precitado término sin que hubiese brindado una respuesta por escrito al peticionario.**

El patrono o la persona en quien este delegue podrá discrecionalmente coordinar una reunión con el empleado en la que se podrán discutir las alternativas de acomodo disponibles. En esa reunión las partes deberán asistir preparadas para acordar de buena fe el acomodo para la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso. Las partes pueden llegar al acuerdo que estimen conveniente y satisfactorio, siempre y cuando lo pactado no sea contrario a la ley, la moral o el orden público.

APROBACIÓN AUTOMÁTICA

Se presumirá que el patrono aceptó y concedió la solicitud de acomodo religioso si transcurre el precitado término sin que hubiese brindado una respuesta por escrito al peticionario.

DENEGATORIA DEL ACOMODO SOLICITADO

(Art. VII)

Si el patrono rechaza acomodar la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso de su empleado, o empleado potencial, éste **deberá fundamentar y emitir su decisión por escrito al solicitante**. En su contestación, el patrono está obligado a detallar las razones por las cuales brindar el acomodo solicitado, o uno alterno, constituye una **dificultad excesiva**.

DENEGATORIA DEL ACOMODO SOLICITADO

(Art. VII)

Un patrono no podrá negarse a conceder la solicitud de acomodo de su empleado como represalia o sanción disciplinaria.

No obstante lo anterior, el patrono **podrá** denegar un acomodo si el solicitante insiste en **la alternativa más onerosa.**

PROCEDIMIENTO ANTE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

(Art. VIII)

Si no se logra acordar un acomodo para una práctica religiosa o asistencia a un servicio religioso, o si el patrono penaliza de alguna forma al empleado, o empleado potencial, por solicitar un acomodo de este tipo, el trabajador podrá acudir al Negociado de Normas del Trabajo, donde podrá presentar una queja en la que cuestionará la decisión o acción adversa, así como los fundamentos expuestos por el patrono.

PROCEDIMIENTO ANTE EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS (Art. VIII)

El Negociado de Normas del Trabajo notificará al patrono que se presentó una queja en su contra y le brindará un término de diez (10) días calendario para que comparezca y exponga su posición. Una vez recibida la contestación del patrono, el Negociado referirá oportunamente el asunto a la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA).

OMA puede imponer una multa. ($1,000 a $5,000)

Ordenará el acomodo razonable de forma que no afecte el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Nada de lo anterior impedirá que un empleado, o empleado potencial, acuda a cualquier tribunal o foro con jurisdicción a presentar su reclamación.

LUGAR DE TRABAJO y BENEFICIOS FLEXIBLES Cap III

HORAS EXTRAS

Art.3.1

- Las horas en exceso de 8 en un **día calendario y** de 40 semanales.
- **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 periodo.

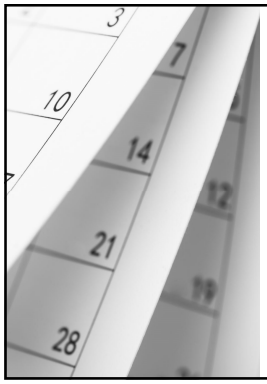
(domingo de Pascuas)

SEMANA LEGAL DE TRABAJO

Art.3.2 (Enmienda el Art. 5 Ley 379)

Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. (7 días)

La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana.



SEMANA LEGAL DE TRABAJO

Art.3.2 (Enmienda el Art. 5 Ley 379)

Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo**, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación** para que sea efectivo.

PAGO DE HORAS EXTRAS A TIEMPO Y MEDIO

HORARIO

Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno **mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el** cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas **con horarios diarios** que no excederán de **diez (10) horas por día**. El exceso de (10) horas por días se paga a tiempo y medio.

Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno **pueden revocarse por mutuo acuerdo** de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá **unilateralmente** terminar el acuerdo voluntario **después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.**

Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme a este Artículo **podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio**, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.

REPOSICIÓN DE HORARIO

El patrono podrá conceder una **solicitud 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 doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.

SOLICITUD DE CAMBIO DE HORARIO

Art.3.5

Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la **fecha de efectividad** y la **duración del cambio**.

SOLICITUD DE CAMBIO DE HORARIO
Art.3.5

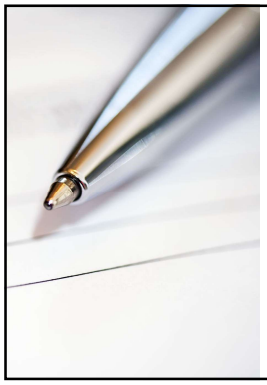
El **patrono vendrá obligado a proveer una contestación** dentro de un término de veinte (20) días calendario contados a partir de haber recibido dicha solicitud.

Un **patrono con más de quince (15) empleados** tiene que contestar por escrito. Si **se reúne** con el empleado dentro de los veinte **(20) días** calendarios de haber recibido la solicitud de cambio, su contestación podrá notificarse dentro del término de catorce **(14) días** calendarios siguientes a dicha reunión.

SOLICITUD DE CAMBIO DE HORARIO
Art.3.5

En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del empleado. **Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el patrono estime apropiados**.

La denegatoria deberá contener las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. **Prioridad** a **las peticiones de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.**



SOLICITUD DE CAMBIO DE HORARIO Art.3.5

Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a **empleados que laboran regularmente treinta (30) horas o más** a la semana y **que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año**. Además, no serán de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor.

HORAS EXTRAS
ART.3.3

COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAS
Art.3.7

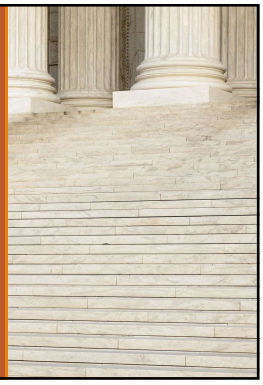
Es irrenunciable.

Excepto las situaciones del Artículo 6 de esta Ley.

- Horario alterno de 10 horas al día.
- Reposición de Horas no trabajadas en la misma semana.

REPRESALIAS POR HORARIO ALTERNO
Art.3.8 (Enmienda Art. 10 Ley 379)

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de **éste negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno** autorizado en el Artículo 6 de esta Ley .



REPRESALIAS POR HORARIO ALTERNO

Art.3.8 (Penalidad)

El patrono se expone a una cantidad igual al importe de los **daños causados** al empleado. Si fue con **malicia** o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se podrá imponer como daño punitivo **una cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados**.

Se evaluará la situación financiera del patrono, su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de los daños y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que se **reponga en su empleo** al trabajador y cese y desista del acto de que se trate.

JORNADA DE TRABAJO

Art.3.9 (ART 11 Ley 379)

Todo patrono **notificará por escrito** a sus empleados la **cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular**. El horario así notificado constituirá evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO

Art.3.9

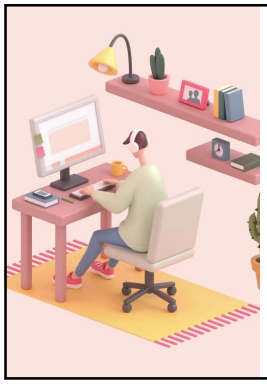
El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria (**tiempo y medio).** En aquellos casos en que el total de horas trabajadas por el empleado en el día **no exceda seis (6) horas**, **el periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado**.

JORNADA DE TRABAJO

Art.3.9 (ART 11 Ley 379)

El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la segunda (2da) ni después de comenzada la sexta(6ta)hora de trabajo consecutiva.

Después de 10 horas debe otorgarse un segundo (PTA) a menos que trabaje 12 horas.



JORNADA DE TRABAJO

Art.3.9

Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos (30 min.) serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año de ser efectiva la estipulación. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.
Pago a tiempo y medio por trabajo en periodo de tomar alimentos.

A QUIENES NO LE APLICA LA LEY 379

Art.3.11

- Administradores, ejecutivos y profesionales;
- Agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos;
- Empleados del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- Empleados municipales y sus agencias o instrumentalidades;

DÍA DE DESCANSO

Art.3.15 (Enmienda Ley 289)

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá obligado a pagar 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, disponiéndose que los **empleados con derecho a beneficios superiores** previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarán los mismos. **(doble)**

LEY DE CIERRE

CONSULTA NÚM. 15822

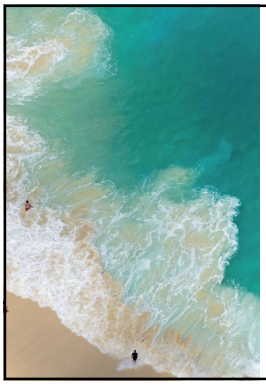
Art.3.17

Derogada.

Aquellos establecimientos comerciales que, previo a la vigencia de esta Ley, venían obligados a permanecer cerrados durante el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua), vendrán obligados a permanecer cerrados.

Reconoce a las Farmacias como parte de los comercios que no estaban sujetos a las restricciones de apertura.

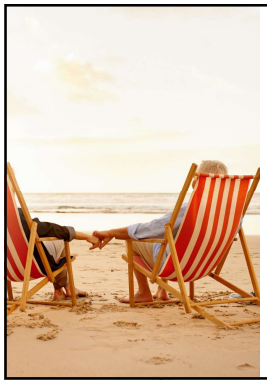
VACACIONES Y ENFERMEDAD.



VACACIONES y ENFERMEDAD

Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", que por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores, **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.



VACACIONES y ENFERMEDAD

Art.3.19

ART. 6 (a)

Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos **ciento treinta (130) horas al mes.**

ACUMULACIÓN DE VACACIONES

Art.3.19 (Enmienda el Art. 6a)

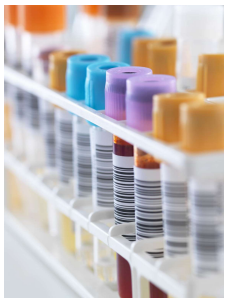
- 1/2 día durante el 1er año de servicio;
- 3/4 de día después del 1er año hasta cumplir 5 años de servicio;
- 1 día después de 5 años hasta cumplir 15 años;
- 1 y 1/4 de día después de cumplir 15 años de servicio.

VACACIONES Art.3.19

Los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados **no exceda de doce (12)**, la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes.

Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados no exceda de doce (12) y **cesará al año calendario siguiente al que la nómina del patrono excede 12 empleados durante más de 26 semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos**.

ENFERMEDAD



ACUMULACIÓN DE ENFERMEDAD

Art.3.19 (Enmienda el Art. 6a)

La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.

LEY 60-2018

- ENMIENDA A LA LICENCIA DE ENFERMEDAD

Ley 60-2018

- Aplica a empleados no-exentos solamente.
- Añade un nuevo Art. 6(p) a la Ley 180.

Ley 60-2018

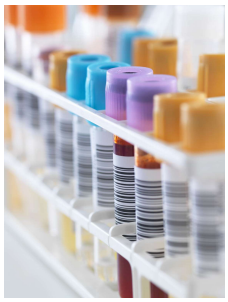
- Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma:
  - Las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es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

Ley 60-2008

Ley 180-Art 6 (o)

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa el cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son la de la asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

- ✓Violacion constituirá delito menos grave.
- ✓Multa de $500.00 a $1,000.00 o reclusión de 900 días.
- ✓En caso de reincidencia multa de $1,500.00 a $5,000.00 o reclusión 120 días.



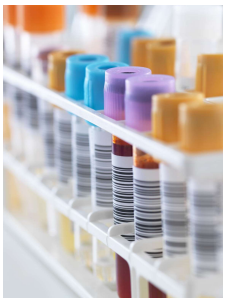
USO DE LICENCIA DE ENFERMEDAD PARA FAMILIARES LEY 251

Si la empresa tiene 15 empleados(as) o más, estos podrán disponer de los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad, hasta un máximo de cinco (5) días siempre que mantenga un balance de cinco (5) días para atender:

El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre;

El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.

.



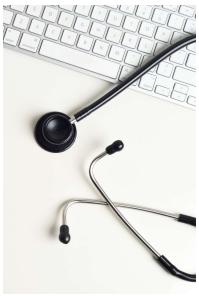
USO DE LICENCIA DE ENFERMEDAD PARA FAMILIARES LEY 251

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.

LICENCIA ENFERMEDADES CATASTROFICAS

Ley 28-2018

- Aplica a empleados exentos y no-exentos.
- Cubre a patronos privados, Gobierno de Puerto Rico, corporaciones públicas y municipios.
- Establece una Licencia Especial para empleados que sufren de Enfermedades Graves de Carácter Catastróficos enumeradas por la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico y cualquier otra reglamentación aplicable.
- Empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial con paga hasta un máximo de seis (6) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por Ley. (Ley 1580-1998).



LEY 28-2018

REQUISITOS

- Haber agotado su licencia por enfermedad antes de utilizar la Licencia Especial.
- La licencia Especial podrá solicitarse una vez el empleado haya trabajado para su patrono por lo menos doce (12) meses y rinda un promedio de 130 horas trabajabas al mes.

LEY 28-2018

Enfermedad Grave de Carácter Catastrófico es aquella enfermedad enumerada en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud en Puerto Rico, según ésta sea enumerada, de tiempo en tiempo.

Actualmente incluye las siguientes enfermedades graves:

- Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirido (SIDA)
- Tuberculosis
- Lepra
- Lupus
- Fibrosis quística
- Cáncer
- Hemofilia
- Anemia Aplástica

LEY 28-2018

- Artritis Reumatoide
- Autismo
- Post Trasplante de Órganos
- Esclerodermia
- Esclerosis Múltiple
- Esclerosis Lateral Amiotrófica (ALS)
- Enfermedad Renal Crónica en los niveles 3, 4 y 5.

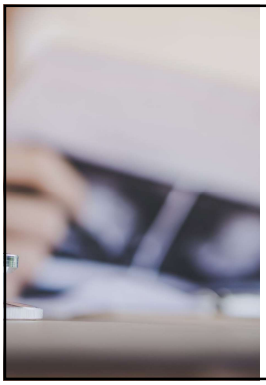
LEY 28-2018

La Licencia Especial es por un año natural y no podrá ser acumulable ni transferible al siguiente año natural.

Si el empleado renuncia o es separado de su empleo, la Licencia Especial no está sujeta a liquidación.

El uso de la Licencia Especial se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de beneficios.

El patrono, a solicitud del empleado, permitirá el uso de la Licencia Especial a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.



REQUISITOS CERTIFICACIÓN MÉDICA:

- El patrono podrá requerirle al empleado una certificación médica del profesional de la salud quien ofrezca tratamiento médico para las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico de su diagnóstico y que continúa recibiendo tratamiento para dicha enfermedad.

Penalidades

Todo patrono que incumpla y prive al empleado elegible de beneficiarse de la la Licencia Especial estará sujeto a una multa de hasta dos mil dólares ($2,000.00)

PRESCRIPCIÓN DE RECLAMACIONES

Art.3.21

Un (1) año.

El tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono.

- Se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y **por cualquier acto de reconocimiento de la deuda.**

BONO DE NAVIDAD

BONO DE NAVIDAD

Art.3.23 (Enmienda Art. 1 Ley 148)

Todo patrono **que emplee más de veinte (20)** empleados durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el **1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre** del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientos cincuenta (**1,350) horas** o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por **ciento (2%) del total del salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares ($600.00).**

BONO DE NAVIDAD

Art.3.23

En los casos en que un patrono emplee **veinte (20) empleados o menos** durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado por lo menos mil trescientas cincuenta **(1,350) horas** o más dentro de dicho periodo, un bono equivalente al dos por ciento **(2%) del total del salario devengado hasta un máximo de trescientos dólares ($300.00).**

Para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de esta "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", el bono requerido será cincuenta por ciento **(50%) de lo aquí dispuesto durante el primer año de su empleo**.

El patrono podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido bajo esta Ley. (Manual de empleados)

CÓDIGO DE RENTAS INTERNAS

Exclusiones del Ingreso Bruto.- Las siguientes partidas serán excluidas de la definición de ingreso bruto:
Las compensaciones o indemnizaciones recibidas por un empleado por razón de despido, sin que sea necesario determinar su justa causa, hasta una cantidad máxima equivalente a la indemnización que el empleado pudiese recibir al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

MADRES OBRERAS

PERIODO DE LACTANCIA

Art.3.29 (Enmienda ART. 2 Ley 427-2000)

Jornada diaria: Trabajar al menos siete horas y media (7 1/2).

Jornada de trabajo a tiempo parcial: Trabajar menos de siete horas y media (7 1/2).

Derecho a lactar a su criatura durante 1 hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en:

2 periodos de treinta (30) minutos cada uno	3 períodos de veinte (20),

Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial mayor de (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

LACTANCIA

Art.3.30

LUGAR PARA LACTANCIA Art.3.30

El lugar deberá garantizar a la madre lactante **privacidad**, seguridad e **higiene**.

El lugar debe contar con **tomas de energía eléctrica y ventilación**.

El patrono que se niegue a garantizar el derecho aquí establecido se expone a una multa de:

tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna o;

una cantidad no menor de tres mil (3,000) dólares, lo que sea mayor.

MADRES OBRERAS (PENALIDADES)

Art.3.31

MESADA

Tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización y

Dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.

PAGO DE MESADA

Art.4.3

PAGO DE MESADA

En ningún caso la indemnización requerida bajo esta Ley excederá el sueldo correspondiente a **nueve (9) meses** de sueldo.

El tope de nueve (9) meses no será de aplicación a empleados contratados previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral".

Para fines de este Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4) semanas.

Consulta Núm. 15823

(10 de mayo de 2017)

Empleado contratado y despedido antes de la vigencia de la ley.
- 1 mes es equivalente a 4.33 semanas.

Empleado contratado antes de la vigencia de la ley y despedido porterior a la vigencia de la ley.
- 1 mes es equivalente a 4.33 semanas.

Empleado contratado y despedido despúes de la vigencia de la ley.
- 1 mes es equivalente a 4 semanas.

PAGO DE MESADA (4.3)
Estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden administrativa.

Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre ingresos.

JUSTA CAUSA DE DESPIDO

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 que incluyen, entre otras, las siguientes:

JUSTA CAUSA DE DESPIDO

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, **insatisfactorio**, pobre, tardío o negligente. Esto incluye **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.**

DESPIDO CONSTRUCTIVO

Art.4.7 (Enmienda Art. 5, Ley 80)

Los actos dirigidos a inducir o forzar a un empleado a renunciar solamente constituyen un despido cuando **la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo.**

DESPIDO CONSTRUCTIVO

Art.4.7 (Enmienda Art. 5, Ley 80)

No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y **que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa**.

Cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de **magnitud sustancial.**

DESPIDO

La mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. **El empleado deberá demostrar los hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado.**

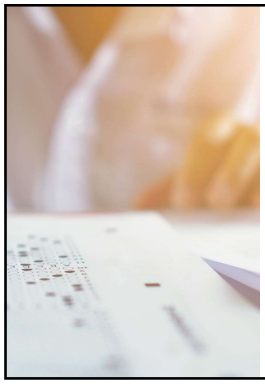
INDEMNIZACIÓN

Art.4.10 (Enmienda Art. 9 Ley 80)

Se declara **irrenunciable** el derecho del empleado que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la indemnización que establece el Artículo 1 de esta Ley.

Todo **pago voluntario** realizado por el patrono al empleado exclusivamente **por razón de la terminación del empleo se acreditará** a la indemnización provista en esta Ley

.



DEDUCCIONES Art.4.11

No se hará deducción o retención alguna sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, salvo por aquellas deducciones o retenciones requeridas por leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América.

PERIODO PROBATORIO

Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio **automático** de **doce (12) meses.**

PERIODO PROBATORIO

Art.4.9

El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio **automático** de **nueve (9) meses.** No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en la presente Ley.

PERIODO PROBATORIO

Art.4.9

El periodo probatorio tendrá efecto prospectivo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.

Los empleados en periodo probatorio acumularán la licencia por vacaciones **una vez cumplan seis (6) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo.**

PERIODO PROBATORIO

Art.4.9 (Enmienda ART. 8, Ley 80)

Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a través de **una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un contrato temporero**, por término definido o para un proyecto en particular, **acreditará el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un máximo de seis (6) meses**; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las **mismas funciones** o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero.

TÉRMINO PRESCRIPTIVO

Art.4.13 (Enmienda Art. 12, Ley 80)

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de **un (1) año** a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

Conducta impropia- es una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas.

Conducta desordenada- es una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado **que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo**.

DEFINICIONES

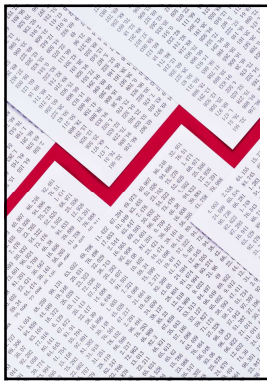
DISCRIMEN EN EL EMPLEO

CAP. VI

DISCRIMEN EN EL EMPLEO

Art.6.1

- En todos los casos de discrimen o represalia en el empleo, un empleado de prevalecer, tendrá derecho a:
- Ser compensado por la totalidad de los salarios y benefcios dejados de devengar.
- En los casos apropiados, salarios y beneficios futuros.

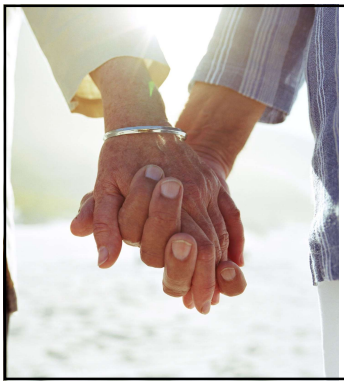


DISCRIMEN EN EL EMPLEO

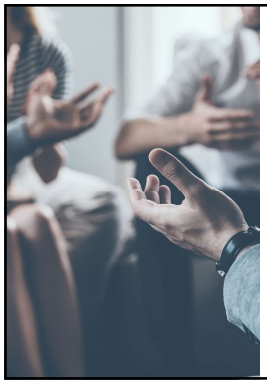
Art.6.1

La cuantía de daños recobrables por concepto de **angustias o sufrimientos mentales**, otros daños compensatorios y daños punitivos, de proceder, quedarán sujeto a los siguientes límites monetarios, a base de la cantidad de empleados del patrono.

- Menos de 101 empleados: $50,000
- 101 a 200 empleados: $100,000
- 501 empleados o más: $300,000



VIOLENCIA DOMÉSTICA



VIOLENCIA DOMÉSTICA

Art.6.3

No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas de violencia doméstica.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez ha sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. **El no hacerlo se presumirá como una *conducta* discriminatoria.**

LICENCIA ESPECIAL EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO
Ley 83-2019

La Licencia Especial por Violencia de Género, se establece para que indistintamente exista o no una querella policíaca, si el empleado enfrenta o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave disfrute de una Licencia Especial sin sueldo de hasta un máximo de 15 días laborables anuales adicionales a los que tiene derecho por ley. Estos días podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.

LICENCIA ESPECIAL EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO
Ley 83-2019

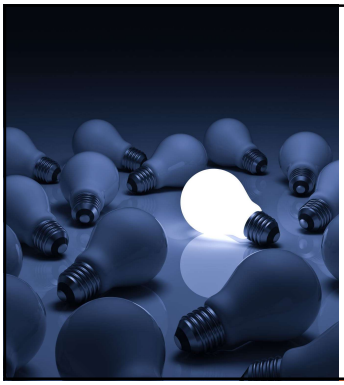
Requisitos:

Haber sufrido, o tener un familiar que ha sufrido, de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;

Usar la licencia para atender la situación antes descrita; y

El empleado no es el causante de la situación

El uso de estos quince (15) días anuales podrán ser otorgados por la administración a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.



CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Ley Núm.9 3 de enero 2020

Es la política de la Administración salvaguardar los derechos como empleada garantizados en la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora, a saber:

- No serás discriminada por razón de su sexo;
- Serás considerada y empleada sobre la base de tus capacidades individuales sin tomar en consideración presunciones o caracterizaciones estereotipadas de tu sexo;
- No se te denegará la colocación en un puesto debido a preferencias de compañeros de trabajo,
- No serás discriminada salarialmente por razón de sexo, ni se indagará sobre tu historial salarial cuando seas considerada para empleo;

CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Ley Núm.9 3 de enero 2020

- Cuando te encuentres en estado de embarazo, disfrutarás de una licencia por maternidad si cumples los requisitos de ley, de 4 semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después del mismo; cuando presentes a la administración una certificación médica, podrás optar por tomar hasta 1 semana de descanso prenatal y 7 semanas de descanso postnatal si cumples los requisitos de ley;
- Cuando adoptes un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de 5 años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrás derecho a los mismos beneficios de la licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz, si cumples los requisitos de ley;
- Cuando adoptes un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de 5 años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrás derecho a los mismos beneficios de la licencia por maternidad que goza la empleada que da a luz, si cumples los requisitos de ley;
- Cuando adopte a un(a) menor de 5 años en adelante, tendrás derecho a la licencia de maternidad a sueldo, si cumples los requisitos de ley;

CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Ley Núm.9 3 de enero 2020

- Recibir la totalidad del sueldo y que se reserve el empleo cuando disfrutes de la licencia por maternidad, si cumples con los requisitos de ley;
- No serás discriminada ni se reducirá tu salario por su merma en producción debido a que te encuentres en estado de embarazo
- Tendrás acceso a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para extraer la leche materna, y dicha área no podrá coincidir con el área destinada para los servicios sanitarios;
- Disfrutaras de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de 1 hora por jornada de trabajo a tiempo completo, el cual podrá ser distribuido en 2 periodos de 30 minutos o 3 periodos de 20 minutos, si cumples con los requisitos de ley;

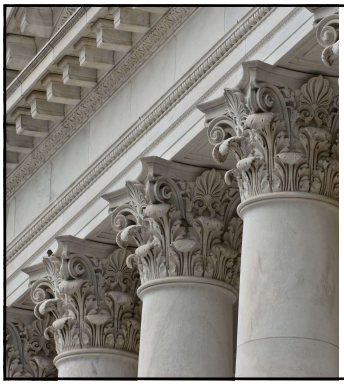
CARTA DE DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Ley Núm.9 3 de enero 2020

- No recibir acercamientos de índole sexual como condición para ser reclutada o retener tu empleo;
- No tolerar conducta verbal, física o por medios electrónicos mediante la cual de manera explícita o implícita se le realicen acercamientos sexuales no deseados;
- Trabajar libre de hostigamiento sexual, incluyendo comportamiento hostil, ofensivo o intimidante;
- Contar con un procedimiento interno para atender querellas de hostigamiento sexual;
- Ser protegida contra la violencia doméstica en el lugar de empleo;
- Hacer uso de una licencia especial sin sueldo de hasta quince (15) días laborables anuales para atender situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
- Que no se tomen represalias en tu contra por querellarse, testificar o participar en una investigación, proceso o juicio.

ADOPCION

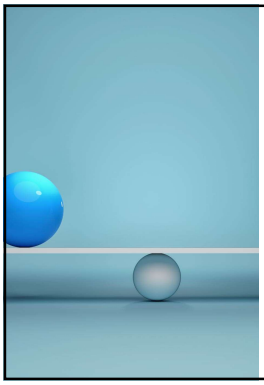
La madre obrera que adopte un menor de cinco (5) años podrá tener derecho a la licencia por maternidad desde la fecha de adopción, siempre que el menor no esté en un centro de cuido preescolar. Y que cumpla con notificar del proceso de adopción con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha en que recibirá al menor en su núcleo familiar y con los requisitos de ley.



LEY DE IGUALDAD SALARIAL DE PUERTO RICO

LEY NÚM. 16 DEL 8 DE MARZO DE 2017,

La ley reconoce que "con frecuencia se les paga menos a las mujeres, aunque de hecho hagan lo mismo o más que el hombre".



PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN SALARIAL

ART 3

Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares.

Prohibición de Discrimen Salarial

(Art.3)

- A menos que esa diferencia se deba a:
- i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo;
- ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias;
- iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o
- iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.

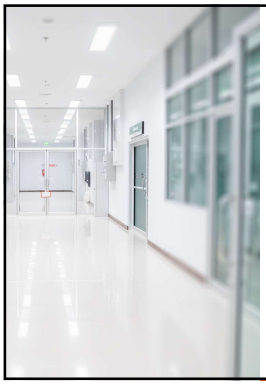
PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN SALARIAL

(Art.3)

En aquellos casos en que el patrono pague un salario en violación a las disposiciones de esta Ley, el patrono **no podrá igualar el salario del empleado afectado mediante la reducción salarial al empleado que devenga una mayor compensación.**

EL patrono quedará liberado de la penalidad adicional dispuesta en esta Ley, y no así del pago de la cantidad dejada de percibir por el empleado discriminado salarialmente por razón de sexo, si demuestra que dentro del año previo a presentarse la reclamación salarial **completó o inició**, de buena fe, un **proceso de autoevaluación sobre sus prácticas de compensación** y ha logrado un progreso razonable para eliminar las diferencias salariales a base de sexo.

AUTOEVALUACIÓN

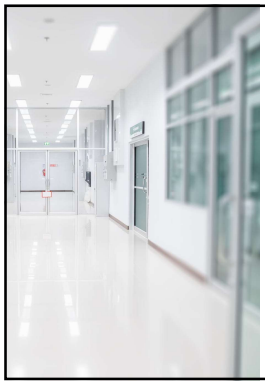


AUTOEVALUACIÓN

(Art.3)

El Departamento del Trabajo preparará y distribuirá las **guías uniformes** por las cuales se regirán los programas de autoevaluación que se diseñen por el patrono.

Para que un patrono pueda quedar exento, los programas de autoevaluación serán diseñados de forma tal que contengan **un detalle y cubierta razonable y exponga metas claras a corto plazo**, tomando en consideración el tamaño y recursos económicos del patrono.



AUTOEVALUACIÓN

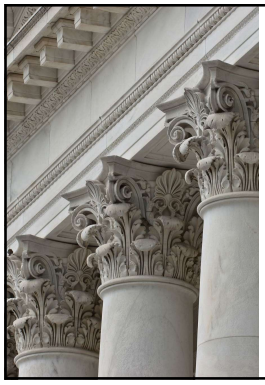
(Art.3)

Ningún documento relacionado con un programa de autoevaluación o acciones remediales realizadas a tenor con el mismo, **será admisible en cualquier procedimiento para demostrar violación a esta Ley** o cualquier ley de discrimen salarial por razón de sexo, con respecto a eventos ocurridos antes de completarse la autoevaluación o que hayan ocurrido

(i) dentro de los seis (6) meses siguientes a completarse la autoevaluación, o

AUTOEVALUACIÓN

(i) dentro del año siguiente a completarse la autoevaluación, si el patrono puede demostrar que ha elaborado y comenzado a ejecutar de buena fe un plan para resolver diferencias salariales basadas en el sexo para trabajo comparable.



PRÁCTICAS ILEGALES

PRÁCTICAS ILEGALES

(a.) Que un patrono pregunte o indague a un aspirante a empleo o al patrono actual o anterior a éste, sobre el salario actual o historial de salarios de dicho aspirante a empleo.

No obstante, se dispone que:

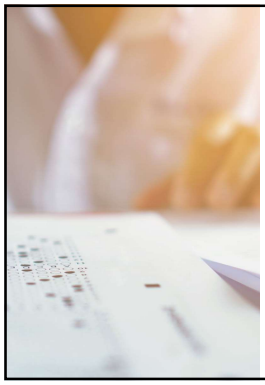
- si un aspirante a empleo reveló voluntariamente dicha información, el patrono podrá confirmar el salario o historial; o
- si se negoció una compensación con el aspirante a empleo y se le hizo una oferta de empleo, el potencial patrono podrá preguntar o indagar o confirmar el salario o historial de salarios de dicho aspirante.

Prácticas Ilegales
(Art. 4)

(b) **Que un patrono requiera**, como condición de empleo o como condición de permanencia en el empleo, **que un empleado o aspirante a empleo se abstenga de preguntar, discutir, solicitar o divulgar información acerca de su salario, o del salario de otro empleado que realice trabajo comparable.**

Prácticas Ilegales (Art. 4)

No obstante un patrono podrá prohibir a un empleado que realiza funciones de recursos humanos, supervisor, gerente o a cualquier otro empleado cuyo trabajo exige o permite el acceso a información sobre la compensación de empleados, revelar dicha información sin el consentimiento previo por escrito del empleado cuya información se solicita o pide.



Prácticas Ilegales
(Art. 4)

(c) Que un patrono despida, amenace, discrimine o de cualquier otra manera tome represalias contra un empleado porque el empleado haya:

- § divulgado su salario o preguntado sobre o discutido el salario de otros empleados;
- § presentado objeción a cualquier acto o práctica declarada ilegal por esta Ley;
- § presentado una queja o reclamación bajo esta Ley ante cualquier foro; u
- § ofrecido o intentado ofrecer cualquier expresión como parte de una investigación contra el patrono por violaciones a las disposiciones de esta Ley.

ACCIÓN CIVIL Y PENALIDADES POR DISCRIMEN O REPRESALIA
(Art. 5)

(1) Derecho a cobrar mediante acción civil la cantidad dejada de percibir, hasta cubrir el importe total del salario que le correspondía, más una cantidad igual a lo dejado de percibir por concepto de penalidad adicional, además de las costas, gastos y honorarios razonables de abogado.

(2) Todo patrono que despida, amenace, discrimine o tome represalia contra un empleado en violación a esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por **una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado.**

ACCIÓN CIVIL Y PENALIDADES POR DISCRIMEN O REPRESALIA
(Art. 5)

En aquellos casos en que un empleado reciba compensación por violaciones a esta Ley, dicho pago, sin contar la penalidad, será acreditado a cualquiera otra compensación adjudicada bajo las disposiciones de otra ley por violaciones similares o de otras leyes sobre discrimen en el empleo.

La compensación recibida por concepto del doble del importe de los daños estará **exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.**

Un patrono en una acción civil en su contra por violación a las disposiciones de esta Ley no podrá alegar que desconocía de la existencia o de las disposiciones de esta Ley ya que **el desconocimiento de una ley no exime de su cumplimiento.**

EMPLEADOS REGISTRADOS PARA USO DE CANNABIS MEDICINAL

LEY NÚM. 15 2021

EMPLEADOS REGISTRADOS PARA USO DE CANNABIS MEDICINAL

La ley 15 de 2021 protege a los empleados que sean pacientes registrados(as) autorizados(as) para el uso de cannabis medicinal siempre que lo notifiquen a su patrono y así se identifiquen ante su patrono.

La protección de esta ley tiene 4 excepciones a saber:

Cuando representa una amenaza real de daño o peligro para las personas o propiedad; o

Cuando interfiere con su desempeño y funciones esenciales;

EMPLEADOS REGISTRADOS PARA USO DE CANNABIS MEDICINAL

Cuando expone al patrono a la pérdida de alguna licencia, permiso o certificación; o

Cuando ingiera o posea cannabis medicinal en su lugar de trabajo y/o durante horas laborables sin autorización por escrito del patrono.

Las posiciones que se ejercen, que conlleve manejo de dinero, vehículos de motor y caja registradora no podrán ser ejercidas por empleados que utilicen cannabis medicinal.

PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN GENÉTICA

Ley 107 del 9 Septiembre 2013

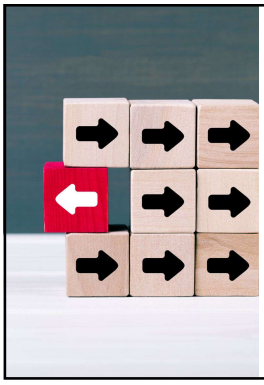
PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN GENÉTICA

Como norma general se prohíbe el requerir o solicitarle al empleado información genética o que se someta al mismo a pruebas genéticas, ni tampoco que dicha información sea tomada en consideración para la toma de decisiones que afecte su trabajo.

A manera de excepción solo se permite por ley solicitar información genética:

- para propósitos de acomodo razonable,
- para asistirle como empleado en asuntos de su propia salud o bienestar,
- para monitorear el material genético por los efectos de sustancias toxicas en el área de trabajo,
- cuando el empleado libre y voluntariamente brinde su consentimiento, que el monitoreo sea autorizado por alguna disposición federal o estatal.

Ley 107 del 9 Septiembre 2013



CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

VACACIONES Y ENFERMEDAD

Empleados que comenzaron antes del 1ro de agosto de 1995

Vacaciones:
- 1 ¼ día x cada120 horas de trabajo al mes.
- ¾ día x cada 80-120 horas de trabajo al mes.
- X día por menos de 80 horas al mes (fórmula).

Enfermedad:
- 1 ¼ día x cada 120 horas de trabajo al mes.
- ¾ día x cada 80-120 horas de trabajo al mes.
- X día por menos de 80 horas al mes (fórmula).

VACACIONES Y ENFERMEDAD

Empleados que comenzaron luego del 1ro. de agosto de 1995

Vacaciones:
- 1 ¼ día x 130 horas de trabajo al mes.

Enfermedad:
- 1 día x 130 horas de trabajo al mes.

VACACIONES Y ENFERMEDAD

Después del 26 de enero del 2017

Vacaciones
- ½ día x130 horas de trabajo al mes (1er año)
- ¾ día- después del 1re. año de servicio hasta el 5to año.
- 1 día- después de 5 años de servicio hasta los 15 años.
- 1 ¼ después de cumplir los 15 años de servicio.

Enfermedad:
- 1 día x 130 horas de trabajo al mes.

Pago doble del tipo convenido para las horas regulares.

Pago de **tiempo y medio.**

PERIODO DE TOMAR ALIMENTOS

JUSTA CAUSA DE DESPIDO

Patrón de conducta impropia.

Actitud de no rendir su trabajo, o de hacerlo tarde y negligentemente. Violar las normas de calidad.

Violar las reglas y reglamentos razonablemente establecidas por el patrono, que se le han **entregado oportunamente por escrito al empleado.**

JUSTA CAUSA DE DESPIDO ENMENDADA

Patrón de conducta impropia.

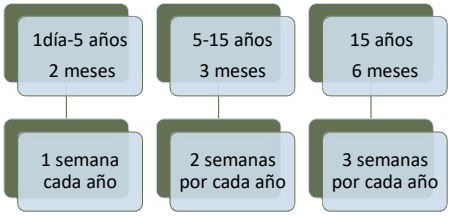
Actitud de no rendir su trabajo, o de hacerlo tarde y negligentemente. Violar las normas de calidad.

Violar las reglas y reglamentos razonablemente establecidas por el patrono, que se le han **entregado oportunamente por escrito al empleado.**

Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente.

Esto incluye 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

PAGO DE MESADA



MESADA ENMENDADA

3 MESES DE SUELDO.

2 SEMANAS POR CADA AÑO DE SERVICIO.

CONTRATO PROBATORIO REQUISITOS PREVIOS

Por escrito.

Hacer constar fecha de comienzo y terminación.

90 días naturales.

Firmar antes de que comience el empleado.

CONTRATO PROBATORIO AUTOMÁTICO

Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales **un periodo probatorio automático de doce (12) meses.**

El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo **probatorio automático de nueve (9) meses.**

BONO DE NAVIDAD PREVIO A LA ENMIENDA

- **1 o más empleados**
- 12 meses (1ro octubre aL 30 septiembre).
- 700 horas
- Salario base de $10,000
- Pagar entre 1ro y el 15 de diciembre

BONO DE NAVIDAD ENMENDADO

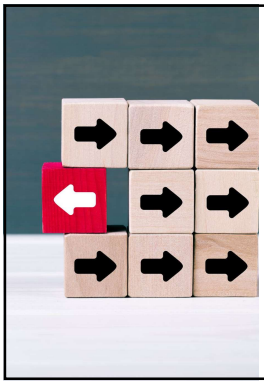
- **20 empleados**
- 1ro. octubre al 30 septiembre
- 1,350 horas.
- Salario total devengado hasta $600.00.

BONO DE NAVIDAD ENMENDADO

Menos de 20 empleados.

1,350 horas

Salario total devengado hasta $300.00.



REGLAMENTO ACOMODO RELIGIOSO

Solicitud por escrito.
7 días para contestar al empleado.
Si no contestas se entiende aprobado.
Denegatoria por escrito con justificación.

10 días para contestar cualquier Queja en Normas.

IGUALDAD SALARIAL

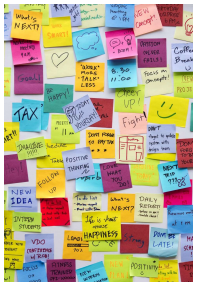
- Para beneficiar mujeres.
- No preguntar historial de salario en entrevista de empleo.
- No penalizar porque empleados indaguen o confirmen salarios.
- No penalizar porque empledos compartan informacion de salarios

Horas y Salarios Ley 379

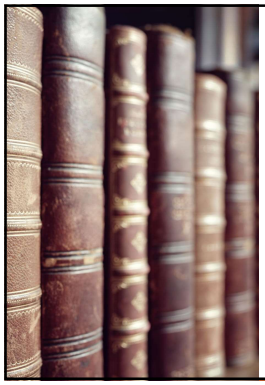
- Pago de horas extras diarias se pagarán a razón de 1.5 del salario semana de trabajo comprimida.
- Semana de trabajo comprimida.
- Reposición de Horas.
- Adelantó el disfrute del periodo de tomar alimentos (desde fin 2da hora.
- Dispone que a empleados contratados post Reforma Laboral se les pagará tiempo trabajado durante el PTA a razón de tiempo y medio del salario regular por hora en vez de doble.

Para acumular licencias para vacaciones y por enfermedad empleados contratados pre y post Reforma Laboral deberán trabajar 130 horas al mes o más.

Nuevo Cálculo del Pago por Vacaciones o Enfermedad- Ley 80



PREGUNTAS



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

LCDA. VANESSA ALVARADO
LCDA@PRTC.NET
787-617-0175