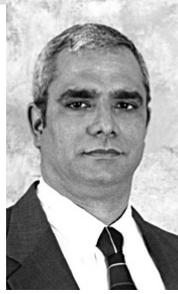


Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

“Vale más hacer y arrepentirse, que no hacer y arrepentirse” Nicolás Maquiavelo

Empleado Doméstico y la Reforma Laboral

El pasado mes de diciembre se aprobó la **“Carta de Derechos de Empleados y Empleados Domésticos”**. En su exposición de motivos, esta ley, entre otras cosas, menciona que la sección 1, artículo 11 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres son iguales ante la ley, que no podrá discriminarse por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, así como por ideas políticas o religiosas.

Además, en la sección 16, con la intención de proteger a los trabajadores, establece el derecho de todo trabajador/a de escoger libremente su ocupación y de poder renunciar a ella, de recibir igual paga por igual trabajo, recibir un salario mínimo razonable, estar protegido contra riesgos a su salud o integridad personal en su trabajo, y también tiene derecho a una jornada ordinaria que no exceda las ocho (8) horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de ese límite diario mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario según estableciera la ley.

Con esto en mente y la necesidad de proveer una protección eficaz a los trabajadores domésticos, el legislador aprobó la Carta de Derechos de Empleados y Empleadas Domésticos, en adelante denominada Carta de Derechos.

¿Quién está incluido?

Toda persona reclutada que recibe una compensación al desempeñar sus funciones en el servicio doméstico.

¿Quién está excluido?

Personas empleadas de manera ocasional

Contratistas independientes

Personas participantes en programas subsidiados con fondos federales, estatales o municipales

Personas que realizan tareas relacionadas con el servicio doméstico de forma voluntaria

Miembros de organizaciones religiosas

¿Qué es servicio doméstico?

El término incluye, sin limitarse a: cocineros, camareros, mayordomos, criadas, amas de casa, institutrices, niñeras, porteros, lavaderos, jardineros, cuidadores, conductores y *handymen*.

En su artículo 2.01, la Carta de Derechos establece que deberá haber un contrato escrito que, entre otras cosas, incluya el periodo probatorio, el trabajo a realizar (hoja de deberes), la jornada de trabajo, y si es temporero, la fecha de comienzo y terminación.

De no haber contrato escrito se presumirá que el trabajo es por tiempo indefinido y jornada completa cuando su duración sea más de cuatro (4) semanas.

En su artículo 3.01, la Carta de Derechos establece, entre otras cosas:

- La jornada de trabajo ordinaria del trabajador doméstico no excederá de ocho (8) horas diarias.
- La jornada semanal será de cuarenta (40) horas.
- Las horas extras serán:
 - El exceso de ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas.
 - El exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana
 - Las horas trabajadas en el periodo de tomar alimentos
 - Las horas trabajadas en sus días de descanso

El empleado doméstico tendrá derecho a por lo menos un (1) día de descanso por cada seis (6) días de trabajo. Podrá haber horario flexible únicamente si media un acuerdo por escrito.

Compensación

Los empleados domésticos tendrán derecho al salario mínimo federal (Fair Standard Act, según ha sido o fuere enmendado). Este salario se pagará en periodos que excederán los quince (15) días. La ley, curiosamente, prohíbe que se hagan deducciones por multas, penalidades o indemnizaciones por daños.

Nómina

Será obligación del patrono conservar las nóminas de pago de los últimos tres (3) años.

Licencia por Vacaciones

Todo empleado que trabaje un mínimo de ciento quince (115) horas en un mes, acumulará un día y cuarto (1¼) por concepto de vacaciones.

Licencia por Enfermedad

Todo empleado doméstico que trabaje un mínimo de ciento quince (115) horas o más en un mes acumulará un (1) día de enfermedad.

Ambas licencias contarán como tiempo trabajado. Igualmente, la Carta de Derechos regula las obligaciones del patrono cuando son empleados que pernoctan en la residencia donde trabajan. Establece, entre otras cosas:

Que la habitación deberá estar separada, privada y amueblada.
Que las instalaciones sanitarias deberán estar en buenas condiciones.
Que si el patrono provee alimento o alojamiento podrá deducir del salario gastos razonables.

La Carta de Derechos regula también el tiempo de reposo; y si el empleado pernocta en el lugar de trabajo y es terminado, será obligación darle hasta un máximo de diez (10) días calendarios para desocupar y entregar la habitación.

La ley, en su artículo 8.01 regula la forma en que se podrán presentar reclamaciones ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estas reclamaciones podrán hacerse individual o colectivamente.

El Secretario del Trabajo estará emitiendo próximamente un reglamento. Recomendamos leer esta ley con su reglamento con mucha atención.

Por otro lado, al cierre de esta edición se está presentando la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, proyecto que pretende modificar la regulación en:

- El pago de sobretiempo de las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas.
- La eliminación del pago doble del sobretiempo donde todavía aplicara.
- El establecimiento de las jornadas de diez (10) horas.
- La disminución de la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad, así como aumentar las horas trabajadas a ciento treinta (130) mensuales para poder acumular.
- La reducción en el periodo prescriptivo para llevar reclamaciones por un (1) año.
- El aumento en las horas a ser trabajadas de setecientas (700) a mil trescientas cincuenta (1350) para cobrar Bono de Navidad.
- La reducción en el Bono de Navidad en un cincuenta por ciento (50%) a los empleados en los primeros dos (2) años.
- El aumento en el periodo probatorio a dieciocho (18) meses.
- El establecimiento del pago de la comúnmente llamada mesada en tres (3) meses y serán dos (2) semanas por cada año de servicio. • El proyecto modifica los pagos de la mesada incluyendo a quién le corresponde probar que el despido fue o no justificado.
- La ley de lactancia.

Es importante señalar que esta reforma no aplica a empleados que pertenecen a una unión. Este es un proyecto de ley ambicioso y complicado, que de ser aprobado, traerá grandes retos tanto a los empleadores como a los Tribunales. Como verán, el 2017 promete ser un año muy interesante.