

# Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

## Ley de Transformación Laboral Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017

Ver la discusión generada por la Ley 4 de 2017 nos recuerda el viejo adagio de que todo depende del color del cristal con que se mire. Así que, como en casi todo, unos estarán a favor y otros en contra; eso sin olvidar los que se aventurarán a especular las intenciones por las que se hizo esta ley.

Salvadas todas las emociones, los hechos son que las nuevas reglas de juego son las que se establecieron y hasta que se cambien tenemos que aprenderlas, dominarlas y aplicarlas.

La Ley 4 comienza por decirnos que los empleados contratados antes de la vigencia de esta ley continuarán disfrutando de los mismos beneficios y derechos que tenían previamente. La verdad es que los derechos que se mantienen serán sólo aquellos que el legislador estableció que se mantendrían, según aparecen en la propia ley y artículo. Se tendrá que ver artículo por artículo y sólo el articulado que diga que se mantienen beneficios anteriores a esta ley se mantendrá.

### Contrato de Empleo

El Contrato de empleo será entre una persona natural y una persona jurídica o natural.

Este acuerdo podrá ser verbal y escrito, siendo nuestra recomendación que se haga por escrito. Es importante subrayar que el contrato es la ley entre las partes, entiéndase entre el empleado y el patrono, y que el mismo por su naturaleza y por regla general es un contrato de adhesión.

Una vez hecho el acuerdo, será la ley entre las partes.

### Contratista Independiente

La Ley excluye de la relación de empleo al contratista independiente y lo define estableciendo unas características y de no ser éstas de aplicación, permite ir a examinar la intención de las partes. Curiosamente, con la intención de fomentar la gestión empresarial, establece que no utilizarán el criterio del "economic reality test", salvo cuando su aplicación sea requerida.

Este acuerdo también puede hacerse verbalmente o por escrito; se recomienda sea por escrito. El idioma deberá ser de conocimiento del empleado y el empleado podrá consentir si es mayor de 18 años.

### Otras exclusiones de la definición de empleado son:

- las relaciones de franquicias
- empleados gubernamentales
- trabajos realizados de manera voluntaria y gratuitamente por mera amistad o benevolencia, entre otros.

### Derechos de los Empleados

#### Se establece que los empleados tienen derecho a:

- no ser discriminados
- que su salud y seguridad sea protegida
- se proteja contra ataques abusivos a su dignidad, honra y reputación
- recibir el pago puntual de su remuneración.

### Deberes del Empleado

- cumplir los deberes de su puesto
- mantener una conducta propia y ordenada que no afecte los mejores intereses del patrono
- no competir con la actividad de la empresa
- contribuir a mejorar la productividad, entre otros.

### Servicios Religiosos y Cambios de Horario, Cantidad de Horas y Lugar de Trabajo

La Ley provee para que el empleado solicite por escrito que se le hagan ajustes a su itinerario para cumplir con asuntos de su fe religiosa, así como acomodados al horario, horas a ser trabajadas o el lugar donde va a desempeñar sus funciones.

El patrono deberá contestar por escrito si deniega o concede lo solicitado.

### Jornada de Trabajo

#### La Ley define lo que son horas trabajadas, estableciendo que serán horas extra:

- las que se trabajen en exceso de 8 horas en un día
- las que se trabajen en exceso de 40 horas en una semana
- las que se trabajen cuando el establecimiento deba permanecer cerrado
- las que se trabajen durante el día de descanso.

Por otro lado, la Ley permite que el empleado acuerde con el patrono un horario alterno de hasta diez (10) horas regulares

al día. El empleado que así lo acuerde no recibirá pago extra, a menos que trabaje más de 10 horas en un día, o más de cuarenta (40) en una semana.

### **Prescripción de Causa**

Las causas de acción prescribirán en un (1) año excepto las que surgieron antes de la aprobación de la Ley.

### **Vacaciones y Enfermedad**

Se acumularán a los empleados que trabajen 130 horas o más

Las vacaciones acumuladas mensualmente para los empleados seleccionados después del 26 de enero de 2017 serán:

- .5 día – el 1er año
- .75 día – 2do- 3ro- 4to y 5to año
- 1 día – 6to al 15to año
- 1.25 día – 16to año en adelante

En casos en que el patrono tenga 12 empleados o menos, éstos acumularán .5 día solamente.

Los días por enfermedad se acumularán a razón de 1 día por cada mes que el empleado trabaje 130 horas.

Al concluir los primeros 6 meses de trabajo, se hará efectiva la acumulación de vacaciones de los empleados que estén en período probatorio.

### **Bono de Navidad**

Para los empleados contratados antes de entrar en vigor la Ley, se mantiene el mismo beneficio.

### **Los contratados después del 26 de enero de 2017 recibirán:**

2% del total de salario devengado hasta \$600.00  
Si el patrono tiene menos de 20 empleados, será 2% hasta \$300.00

El primer año sólo recibirán el 50% de lo dispuesto por ley.

Se pagará entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año.

### **Período Probatorio**

El período probatorio será de 9 meses para los empleados no exentos y de 12 meses para los exentos.

Este período probatorio aplicará automáticamente.

### **Mesada**

Esta enmienda a la Ley 80 aplicará sólo a los empleados contratados después de la vigencia de la ley.

Los empleados que se despidan sin justa causa reclutados después del 26 de enero de 2017 recibirán una mesada igual a:

3 meses de salario y 2 semanas por cada año completado de servicio hasta un máximo de 9 meses.

El empleado tiene 1 año para reclamar la mesada y el pago de la misma estará libre de contribuciones sobre ingresos.

### **Reposición de Horas**

El empleado podrá solicitar a su patrono reponer horas no trabajadas durante la semana por razones personales.

### **Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras si:**

se reponen en la misma semana de la ausencia  
no excedan de 12 horas en un día  
no excedan de 40 horas en una semana

### **Período de Tomar Alimentos**

Si el empleado trabajara durante el período de tomar alimentos, se le pagará a 1½ tiempo. Los empleados antes de la vigencia seguirán cobrando tiempo doble.

El empleado deberá tomar un período de 1 hora para tomar alimentos entre la 2da hora de trabajo y no antes de comenzada la 6ta hora.

El empleado podrá solicitar la reducción del mismo hasta 30 minutos (20 minutos en guardias, croupier y enfermeras).

Deberá haber un 2do período de tomar alimentos si la jornada de trabajo excede de 12 horas.

Además, se permite obviar el período de tomar alimentos cuando el turno de trabajo no exceda de 6 horas.

### **Esta Ley no aplica a:**

administradores, ejecutivos y profesionales  
agentes viajeros, vendedores externos  
organizadores de uniones  
empleados unionados  
empleados del gobierno municipal, estatal o federal  
choferes y conductores de vehículos públicos y privados que trabajan a base de comisión tarifa o ruta  
empleados domésticos  
empleados de industrias exentas de las disposiciones de horas extras  
empleados exentos por alguna ley especial

Esta ley es lectura obligada para toda persona que maneje Recursos Humanos o dirija una empresa.