

Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier



Ley de jurisprudencia laboral: ¿Qué hay de nuevo?

Recuerde: "Cuando no se llega a genio, conviene ser claro", Anthony Hope.

Repasando las propuestas que se hacen sobre la legislación laboral y de empleo, encontré algunas que entiendo es bueno conocer.

La Legislatura está estudiando un proyecto que tiene como propósito extender la licencia de maternidad post-parto, "en este caso, la obrera tendrá derecho a recibir compensación adicional equivalente a la mitad de su sueldo y se le reservará el empleo". Actualmente, la licencia podría extenderse por 12 semanas sin sueldo siempre que obre una certificación médica que acredite que es necesario extender la misma. El P. de la C. 148, de convertirse en ley, lo extendería con el 50% del salario.

Otro proyecto que es importante conocer es el P. de la C. 795 que busca enmendar nuevamente la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, con el propósito de que quien fuere despedido y no se le pruebe la justa causa, tenga derecho a "reinstalación en su empleo bajo las mismas condiciones que tenía antes del despido sin causa justificada y a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado: a) el sueldo correspondiente a un mes por indemnización y, b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio". Esta enmienda añadiría la reposición como derecho en los casos en que el patrono no pudiese probar que el despido fue justificado.

Por otro lado, se propone que todo patrono tenga la obligación de notificar por escrito al Secretario del Trabajo y a cada empleado su intención de hacer cambios que puedan provocar un cierre, traslado o consolidación de operaciones que reduzcan la jornada de trabajo o provoquen un cambio sustancial en las condiciones del mismo. En resumen, de convertirse en ley, el P. de la C. 153, toda persona jurídica o natural que sea patrono deberá notificar por escrito, cualquier reducción de personal 180 días antes de efectuarlo.

Nuestro Tribunal Supremo ha aclarado que el periodo prescriptivo en una acción de hostigamiento sexual por ambiente hostil es de un año y que comienza a transcurrir a partir del último incidente que estimó hostigante (María Umpierre vs. B.P.P.R. 2007 TSPR 21).

Además, el Tribunal Supremo ha aclarado que el empleado tiene derecho a disfrutar sus vacaciones consecutivamente. Que cuando termina su año de trabajo, el empleado debe disfrutar los 15 días que debe haber acumulado (Ley 180 de 27 de mayo de 1998) consecutivamente y no pueden fraccionarse a menos que: "exista un acuerdo entre empleado y patrono a esos efectos y se garantiza al empleado un disfrute consecutivo de al menos cinco días laborables en el año" (Ramón Jiménez vs. General Instrument, 2007 TSPR 13).

Otra decisión del Tribunal Supremo que debe estudiarse con detenimiento es Juan Luis Freire Ayala vs. Vista Rent to Own Inc. 2006 TSPR 162, donde el Tribunal interpreta que si el contrato de empleo de un empleado exento establece el número de horas a cambio de una compensación determinada, se interpretará que "el empleado exento logra limitar a un número determinado de horas su jornada de trabajo semanal mediante contratación individual de trabajo, la protección que le niega la ley".

Recomendación: asegúrese que lo que dice el contrato de empleo es lo que realmente usted quiere acordar con sus empleados exentos. Si van a trabajar 40 horas semanales, pues son 40 y no 60, porque podría estar obligándose a pagar por las horas adicionales a las 40; y peor aún, a que se le reclame por incumplimiento de su obligación contractual. Este caso es lectura obligatoria.

CPA...



tu caja de herramientas.

Profesionales con soluciones a la mano.

- Planificación Financiera • Herencias
- Administración de Oficinas • Planificación Estratégica
- Normas • Asesoría en Seguros • Inversiones
- Revisión de Fondos • Contribuciones
- Casos de Fideicomiso • Presupuestos • Auditoría
- Asesoría en Recursos Humanos • Análisis Fiscal
- Planes de Retiro • Asesoría en Divorcios
- Desarrollo de Sistemas • Asesoría en Financiamiento
- Valoración de Negocios y otros servicios

CPA...

UN UNIVERSO DE POSIBILIDADES

www.cefgecpa.com