



La Cámara de Comercio de Puerto Rico
y su Comité de Asuntos Laborales y Recursos Humanos presentan el

SEMINARIO LABORAL
Luego de la Nueva Reforma
Laboral: ¿Qué debo hacer?

Martes, 25 de abril de 2017
The Condado Plaza Hilton

Cambios Significativos en la Ley #80 y Otros Aspectos
Lcda. Jessica E. Méndez Colberg, M.B.A., J.D.

SEMINARIO LABORAL



Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada – Indemnización por Despido Injustificado

Ley 80

(a) El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber

Ley 4-2017

(a) 3 meses de sueldo siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable

(b) 2 semanas de sueldo por cada año completo de servicio

- En ningún caso la indemnización requerida excederá el sueldo correspondiente a 9 meses de sueldo.
- No aplica a empleados contratados previo a la vigencia de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.
- Un mes equivale a 4 semanas.



Ley Núm. 80 - Indemnización por Despido Injustificado

- “Sueldo”- significa el salario regularmente devengado por el empleado por sus servicios.
- Incluye:
 - compensación por comisiones y otros pagos de incentivos regularmente realizados.
- **No incluye:**
 - el valor de beneficios marginales,
 - pagos de beneficios por incapacidad,
 - enfermedad ni vacaciones,
 - bonos voluntarios o requeridos por ley,
 - compensación diferida,
 - acciones,
 - opciones para la compra de acciones,
 - aquella parte de propinas recibidas que excedan de la cuantía utilizada para cumplir con el pago de salario mínimo legal,
 - los cargos por servicios requeridos por el patrono y que subsiguientemente comparta en todo o en parte, con sus empleados.



Ley Núm. 80 – Indemnización por Despido Injustificado

- El pago de la indemnización 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.



Ley Núm. 80 – Indemnización por Despido Injustificado

- Años de servicio
 - Se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado **para el mismo patrono** antes de su despido, **siempre y cuando la relación de empleo no se haya interrumpido por más de 2 años y los servicios se hayan prestado en Puerto Rico.**
 - Al hacer referencia al **mismo patrono** puede crear conflicto con el Artículo 6 sobre el Traspaso de Negocio en Marcha de la Ley 80 que **no** fue enmendado por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.



Ley Núm. 80 – Justa Causa

- Justa Causa - aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono.
- Incluye aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento.



Ley Núm. 80 – ¿Qué constituye “Justa Causa”?

a) Que el obrero incurra en un **patrón** de conducta impropia o desordenada.

“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

“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.



Ley Núm. 80 – ¿Qué constituye “Justa Causa”?

Ley 80

b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

Ley 4-2017

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 queridos por el



Ley Núm. 80 – ¿Qué constituye “Justa Causa”?

c) Violación **reiterada** por el empleado de las reglas y reglamentos razonables para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.



Ley Núm. 80 – ¿Qué constituye “Justa Causa”?

d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido.



Ley Núm. 80 – ¿Qué constituye “Justa Causa”?

e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido **o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.**



Ley Núm. 80 – Antigüedad

- En los casos de los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2:
 - Se retendrá a los empleados de mayor antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes dentro de su misma clasificación ocupacional.
 - Se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición.



Ley Núm. 80 – Antigüedad

- No obstante, en los casos de los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2:
 - cuando exista una diferencia **razonablemente clara o evidente** a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados, **el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.**
- Aplica al momento del despido y también de la **nueva contratación.**
- Se eliminó el concepto de diferencia clara o inconcursa.



Ley Núm. 80 – Cuando el patrono tiene varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en Puerto Rico.

En los casos de despidos por las razones contempladas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2, los criterios de selección se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento impactado por la reducción de personal.

Cuando **durante el año inmediatamente previo** a la reducción de personal:

- los empleados de las clasificaciones ocupacionales afectadas usual y frecuentemente se trasladaban de un establecimiento a otro; y
- los empleados estaban bajo supervisión directa común en la administración diaria del personal,

entonces se deberá comparar a los empleados de los establecimientos así integrados.

El hecho de que los empleados participaban en beneficios comunes o estaban regidos por normas o reglas comunes, no será pertinente para la aplicación del método de selección establecido en el Artículo 3.

Además, en las situaciones en que aplique dicho criterio por excepción, el criterio se utilizará únicamente con respecto a las clasificaciones ocupacionales y los establecimientos donde



Ley Núm. 80 – Presunción sobre Despido Injustificado

- La Ley 4-2017 eliminó el inciso (a) del Artículo 11 de la Ley 80.
- La Secretaria de Justicia suscribió una Opinión en la Consulta A-77-17 del 24 de enero de 2016 en la que expresó lo siguiente:

“Es nuestro entender que aun cuando el Proyecto aprobado no contenga la disposición del inciso (a) del Artículo 11 que expresaba que “el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a demanda, los hechos que dieron lugar al despido y probar que el mismo estuvo justificado”, **no significa que se haya eliminado la presunción validada jurisprudencialmente contra el patrono.** El historial legislativo y los debates citados demuestran de forma diáfana que la intención legislativa fue mantener la presunción de despido injustificado contra los patronos y quitarle al empleado el peso de l



Ley Núm. 80 – Contrato de Empleo Temporero y Empleo por Término

- El Artículo 1 de la Ley 80 según enmendado por la Ley 4-2017 dispone que:
- “Las disposiciones de esta Ley **no serán de aplicación** a aquellas personas que al momento del despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de **empleo temporero o de empleo por término.**”



Ley Núm. 80 – Contrato de Empleo Temporero

- Artículo 14 - Definiciones

(c) “**Contrato de empleo temporero**”- significa un contrato de empleo **escrito o verbal** basado en una relación de empleo que se establece para realizar un **proyecto específico, obra cierta**, sustituir a un empleado durante alguna licencia u ausencia, llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración corta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo o maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular.

Ley 26-1992, Ley de Compañías de Empleos Temporeros, Artículo 1, inciso (c):

Empleado Temporero: Significa todo empleado que preste servicios para determinada persona u organización durante un **lapso de tiempo cierto o para una obra cierta** y que sea suministrada por una compañía de servicios temporeros.



Ley Núm. 80 – Contrato de Empleo por Término y Expectativa de Continuidad en el Empleo

- Artículo 14 - Definiciones

(d) “**Contrato de empleo por término**”- significa un contrato de empleo **escrito o verbal** basado en una relación de empleo que se establece para un **periodo de tiempo específico o proyecto particular**.

Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, las circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una **expectativa de continuidad** indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. **Se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de las renovaciones.**

Además, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por voluntad de las partes según expresada



Ley Núm. 80 – Despido Constructivo

- Renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o palabra.
- En ese contexto, constituye un despido :
 - cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo,
 - son actuaciones arbitrarias, irrazonables y caprichosas,
 - generan una atmósfera hostil para el empleado,
 - impiden del todo la estadía sana en el trabajo, y
 - son originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del salvaguardar el bienestar de la empresa.
 - En el caso de vejámenes o humillaciones deben ser de magnitud **sustancial**



Ley Núm. 80 – Periodo Probatorio

Ley 80

- Por escrito
- Tenía que hacerse constar la fecha en que comienza y termina el periodo probatorio.
- No podía exceder de 3 meses.
 - Mediante permiso del Secretario del DTRH se podía extender a 6 meses.
- Tenía que hacerse antes de que el empleado comenzara a trabajar.
- Todo contrato de periodo probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios era ilegal y nulo.
- El incumplimiento con este artículo hacía el contrato nulo.
- Si vencía el término probatorio y el empleado continuaba trabajando adquiría los derechos de un empleado contratado sin tiempo

Ley 4-2017

- Verbal o escrito.
- Ejecutivos, administradores y profesionales bajo el FLSA y reglamentación del DTRH tendrán un periodo probatorio automático de 12 meses.
- El resto de los trabajadores tendrán un periodo probatorio automático de 9 meses.
- El patrono y el empleado podrán acordar un periodo menor.
- Los empleados unionados se registrarán por lo acordado mediante convenio colectivo.
- El periodo probatorio de 12 o 9 meses



Ley Núm. 80 – Periodo Probatorio

- El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a la indemnización provista en la Ley 80.
- Se entenderá por “mes” un periodo de 30 días.
- Empleados en periodo probatorio comenzarán a acumular **vacaciones** una vez cumplan 6 meses en el empleo y la acumulación será retroactiva a la fecha de comienzo en el empleo.
- Empleados temporeros reclutados como regulares podrán acumular hasta **6 meses** del periodo probatorio siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como temporero.
 - Previo a la enmienda se acreditaba hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como periodo probatorio (1.5 meses)



Ley Núm. 80 – Enmiendas al Artículo 11 – Vista Transaccional

- En todo pleito fundado **exclusivamente** en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación.



Ley Núm. 80 – Enmiendas al Artículo 11

- Se eliminó el requisito al patrono de alegar en su contestación a demanda los hechos que dieron origen al despido y la expresión en cuanto a que el patrono tiene que probar que el despido estuvo justificado. (Véase Opinión de la Secretaria del Departamento de Justicia)
 - Sin embargo, la Ley 2 del 17 de octubre de 1961 de Procedimiento Sumario, exige presentar una sola contestación a la querrela con todas las defensas afirmativas so pena de entenderse renunciadas.
- Se eliminaron los requisitos para que un contrato se considere bona fide.
- Se eliminaron las definiciones de “Compañía de servicios temporeros de empleo” y “Compañía cliente”.
- Se eliminó la facultad del Tribunal para ordenarle al patrono que depositara una suma equivalente a la compensación total a la que tendría el empleado si el Tribunal entendía que había circunstancias suficientes para creer que el despido era injustificado.
- Se eliminó la disposición en cuanto a que el empleado podía pedir que el patrono provea si existía grave riesgo de que el patrono careciera de bienes suficientes para satisfacer



Ley Núm. 80 – Prescripción

- 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 **(3 años)**.



Derecho a Participar en Servicio Religioso – Artículo 2.19, Ley 4-2017





Acomodo Razonable Religioso – Artículo 2.18 Ley 4-20

- 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 de 26 de enero de 2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, promulgado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- El patrono **tiene la obligación** de acomodar razonablemente las prácticas religiosas del individuo.
- Aplica a empleados y a solicitantes de empleo (empleado potencial).



Acomodo Razonable Religioso – Definiciones

- Credo: creencia de un ser superior, conjunto de ideas, principios, filosofías, idiosincrasias, convicciones, prácticas o la membresía a una organización o institución de índole religiosa.
- Religión: identificación que lleva a cabo un individuo con un credo particular o tradición religiosa.
- Práctica religiosa: toda práctica que un individuo realiza o se propone realizar, la cual constituya un ejercicio *bona fide* de su credo, religión o práctica de su preferencia.
- Servicio religioso: toda actividad o ceremonia de la religión de un individuo.



Acomodo Razonable Religioso – Definiciones

- Acomodo razonable: significa el arreglo que el patrono realiza, sin dificultad excesiva, para permitir que el empleado, o empleado potencial, lleve a cabo sus prácticas religiosas o asista a algún servicio religioso, sin que ello conlleve la imposición de sanciones disciplinarias para el empleado, ni que interfiera con la contratación ni retención en el empleo, concesión de ascensos o cualquier otro tipo de beneficio laboral y que tampoco propicie la pérdida del empleo.



Acomodo Razonable Religioso – Definiciones

- Dificultad excesiva: una demostración clara y detallada por parte del patrono a los efectos de acomodar las prácticas religiosas o asistencia a un servicio religioso por parte de su empleado, o empleado potencial, conllevaría gastos mayores o crearían condiciones de peligrosidad en el empleo. También constituye dificultad excesiva para el patrono el hecho de que el empleado, o empleado potencial, no pueda realizar las funciones para las cuales fue o será contratado. El patrono deberá probar que cualquier acomodo que pudiese brindar al empleado, o empleado potencial, sería irrazonable a la luz de las circunstancias.



Acomodo Razonable Religioso – Procedimiento para S

- Acomodo para la realización de una práctica religiosa o para acudir a algún servicio religioso.
- El empleado o empleado potencial debe solicitar **por escrito** con razonable anticipación.
- Solicitud debe incluir, al menos:
 - Descripción de la actividad religiosa
 - Frecuencia
 - Acomodo solicitado



Acomodo Razonable Religioso – Procedimiento para el

- Patrono deberá brindar una respuesta definitiva por escrito en un término no mayor de 7 días laborables a menos que la práctica religiosa o asistencia al servicio religioso deba realizarse en un término menor.
 - Se presumirá que el patrono denegó la solicitud si transcurren los 7 días laborables sin una respuesta al peticionario.
 - Se recomienda que la aprobación del acomodo se curse por escrito.
- Patrono podrá coordinar una reunión con el empleado para discutir alternativas de acomodo disponibles.
 - Partes deben asistir a la reunión preparadas para acordar de **buena fe** el acomodo.
- Partes pueden llegar al acuerdo que estimen satisfactorio si cuando lo pactado no sea contrario a la ley, la moral o el orden pú



Acomodo Razonable Religioso – Denegatoria del Acom

- Si el patrono rechaza el acomodo deberá emitir su decisión **fundamentada por escrito** al solicitante.
- El patrono está obligado a detallar las razones por las cuales brindar el acomodo solicitado, o uno alternativo, constituye una dificultad excesiva.
- No constituyen denegatorias válidas:
 - las que se realicen sin fundamento;
 - la denegación fundamentada en que existen otros empleados que pudiesen solicitar el mismo acomodo para su práctica religiosa o asistencia al servicio religioso de su preferencia.
- El patrono no podrá negarse a conceder la solicitud de acomodo a su empleado como represalia o sanción disciplinaria.



Acomodo Razonable Religioso – Procedimiento ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

- Aplica cuando el patrono y el peticionario no logran acordar un acomodo, cuando el patrono penaliza al empleado o empleado potencial de alguna forma o cuando el patrono deniega el acomodo.
- Trabajador acudirá a la oficina de área del Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
 - Presentará una queja donde cuestionará la decisión o acción adversa así como los fundamentos expuestos por el patrono.
 - El Negociado notificará al patrono y concederá un término de 10 días calendario para que comparezca y exponga su posición.
 - Al recibir la contestación del patrono (o aunque el patrono no presente su contestación) el Negociado referirá el asunto a la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) para el inicio del trámite administrativo.



Acomodo Razonable Religioso – Procedimiento ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

- Si se determina que el patrono violó el Artículo 2.19 de la Ley 4-2017, la OMA impondrá una multa mínima de \$1,000.00 y máxima de \$5,000.00.
- Se ordenará al patrono a que acomode la práctica religiosa o la necesidad de asistencia a un servicio religioso de su empleado de forma que no afecte el normal funcionamiento de la empresa.
- Nada impedirá que un empleado, o empleado potencial, acuda a un tribunal con jurisdicción a presentar su reclamación (jurisdicción concurrente).



Bufete
Emmanuelli C.S.P.

Gracias

Síguenos en:



www.camarapr.org