

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



El ABC de las enmiendas a la Reforma Laboral de 2017

Ley Núm. 41-2022

30 de junio de 2022

Gabriel Maldonado-González | Secretario



Aclaraciones y salvedades

- ❖ **El propósito de esta presentación es proveer un resumen general de las disposiciones más relevantes encontradas en la Ley Núm. 41-2022 y los cambios introducidos a la legislación protectora del trabajo vigente en Puerto Rico.**
- ❖ **Nada de lo expuesto, escrito o verbalmente, durante el transcurso de esta presentación debe considerarse como consejo o asesoría legal, o como una interpretación oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).**
- ❖ **El DTRH estará oportunamente emitiendo interpretaciones oficiales, reglamentos y otros documentos normativos o guías relacionadas a la interpretación de las disposiciones de la Ley Núm. 41-2022.**
- ❖ **Cualquier consulta relacionada a la Ley Núm. 41-2022 puede ser sometida ante el Negociado de Normas del Trabajo, la Oficina de la Procuradora del Trabajo o la Unidad Antidiscrimen, adscritas al DTRH.**



Agenda

1. La Ley Núm. 41-2022 – Enmiendas a la Reforma Laboral de 2017
2. Estatutos enmendados por la Ley Núm. 41-2022
3. Asuntos nuevos introducidos por la Ley Núm. 41-2022
4. Asuntos de la Reforma Laboral que permanecen inalterados
5. Enmiendas específicas a la Reforma Laboral
6. Enmienda a la Ley Núm. 28-2018
7. Vigencia y efectividad
8. Aplicación prospectiva
9. Sesión de preguntas y respuestas



1

Ley Núm. 41-2022

Enmiendas a la
Reforma Laboral de 2017



Ley Núm. 41-2022

- Aprobada el **20 de junio de 2022**.
- Trámite legislativo extenso que comenzó con varios proyectos de ley a principios del 2021 y que culminó con un **veto expreso del Gobernador al P. de la C. 3** por varios asuntos.
- Posteriormente, se presentó el **P. de la C. 1244**, cuyo trámite contó con la colaboración del liderato de la Cámara y el DTRH.

Ley Núm. 41-2022

- Se trata de una serie de **enmiendas a la Ley Núm. 4-2017, la llamada Reforma Laboral**, así como varios de los estatutos que dicha ley enmendó en el 2017 y una ley adicional.
- Se proveen **mayores beneficios para empleados del sector privado** que a su vez fueron objeto de reducción con la Ley Núm. 4-2017.
- Se añaden **algunos beneficios nuevos**.

2

Estatutos enmendados

por la Ley Núm. 41-2022



Estatutos enmendados

- **Ley Núm. 4-2017**, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral
- **Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976**, Ley de despido injustificado
- **Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959**, Ley contra el discrimen en el empleo

Estatutos enmendados

- **Ley Núm. 180-1998**, Ley de vacaciones y licencia por enfermedad de Puerto Rico
- **Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948**, Ley para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico
- **Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969**, Ley de bono anual para empleados del sector privado



Estatutos enmendados

- **Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946**, Ley del día de descanso
- **Ley Núm. 28-2018**, licencia especial para enfermedades catastróficas

3

Asuntos nuevos

introducidos por la Ley Núm. 41-2022



Asuntos Nuevos

- Paga a **tiempo doble** para **estudiantes que trabajen en el 7mo día** (día de descanso).
- Acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad para **empleados a tiempo parcial**.
- Posibilidad de **liquidación parcial o total** de licencia por vacaciones acumulada.

Asuntos Nuevos

- Aclaración de que los patronos pueden establecer **programas de incentivos por asistencia**.
- Las disposiciones del **bono anual** deberán interpretarse **liberalmente a favor del empleado**.
- Inclusión de **condiciones de sangrado similares a la hemofilia** bajo la licencia especial por enfermedades catastróficas.

4

Asuntos de la Reforma Laboral que permanecen inalterados



Asuntos que permanecen inalterados

- El llamado “**Flexitime**”, con la posibilidad de trabajar 4 días a la semana, 10 horas diarias, sin incurrir en tiempo extra.
- Las disposiciones relacionadas a la **regla de hermenéutica** y acudir a las normas e interpretación a nivel federal para asuntos similares.

Asuntos que permanecen inalterados

- Derogación de la llamada “**Ley de Cierre**”.
- **Topes de daños** en reclamaciones de discrimen o represalias.
- Disposiciones relacionadas al “**contratista independiente**”.

Asuntos que permanecen inalterados

- En términos generales se mantiene el esquema de **pago de horas extra a razón de tiempo y medio**.
- **Transigir reclamaciones** de despido injustificado, que cualquier pago se **acredite** contra la mesada y la **exención de tributación** de sumas equivalentes y hasta el monto de la mesada.

Asuntos que permanecen inalterados

- Varias **reglas relacionadas a los contratos de empleo** (verbal o escrito; firma electrónica; idiomas; definición de empleado y exclusiones; derechos y deberes de empleados).
- Derecho a **acomodo religioso**.
- Ratificación de **política pública a favor de los métodos alternos** para la resolución de disputas.

Asuntos que permanecen inalterados

- Derecho aplicable a **empleados de otra jurisdicción** por un término no mayor de 3 años.
- Posibilidad de **reponer horas no trabajadas** por razones personales, sin incurrir en horas extra, si se reponen en la misma semana y sin pasar de 12 por día y 40 semanales.



Disposiciones especiales para PyMES,

según definidas en la

Ley Núm. 62-2014, conocida como “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante” o debido a su tamaño



Definiciones de la Ley Núm. 62-2014

- Una **microempresa** tiene un ingreso anual no mayor de **\$500,000**; y **7 empleados o menos**.
- Un **pequeño comerciante** tiene un ingreso bruto anual de **\$3,000,000**; y **25 empleados o menos**.
- Un **mediano comerciante** tiene un ingreso anual no mayor de **\$10,000,000**; y **50 empleados o menos**.



Disposiciones especiales

- Para las micro, pequeñas o medianas empresas, conforme la Ley Núm. 62-2014, **algunas de las enmiendas están limitadas o no les aplica.**
- Ello incluye la vigencia de la ley, el mínimo de horas trabajadas para el bono anual y la paga a tiempo doble para estudiantes que laboren el séptimo día.

Disposiciones especiales

- Hay otras disposiciones que, según el tamaño de la empresa, el tratamiento varía.
- Lo anterior incluye la tasa de acumulación de licencia por vacaciones y el cómputo del bono anual.

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 4-2017



Enmiendas a la Ley Núm. 4-2017

- Las disposiciones ambiguas en **los contratos de empleo se interpretarán liberalmente a favor del empleado**, pero se mantiene la disposición de que el patrono puede reservarse discreción para interpretar sus políticas y reglas, siempre y cuando dicha interpretación sea razonable.
- En síntesis, se revierte al estado de derecho previo a la Ley Núm. 4-2017.

Enmiendas a la Ley Núm. 4-2017

- Las acciones derivadas de un contrato de empleo, o los beneficios que surgen en virtud de estos, **prescribirán a los 3 años**, contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción.
- Se aumenta el término de 1 a 3 años.

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 80



Enmiendas a la Ley Núm. 80

- Ante un caso de despido injustificado, **el peso de la prueba de probar que el despido fue mediando justa causa recae sobre el patrono.**
- Se revierte al estado de derecho previo a la Ley Núm. 4-2017.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- Se incorpora un **nuevo esquema** para el cómputo de la mesada y se **elimina el tope**.
- Dentro de los **primeros 15 años** de servicio, la mesada será el sueldo correspondiente a **3 meses + 2 semanas por cada año** de servicio.
- **Luego de completados 15 años** de servicio, la mesada aumenta a **6 meses + 3 semanas** por cada año.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- El Tribunal puede **ordenar que el patrono deposite la mesada o preste fianza** por dicha suma, más al menos 15% de honorarios de abogado.
- Se reincorpora lenguaje similar al que existía previo a la Ley Núm. 4-2017.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- El **periodo probatorio** será **automático** y por un periodo inicial de **3 meses**, sujeto a una extensión de 3 meses adicionales mediante **notificación** al DTRH.
- Se uniforma y disminuye el periodo probatorio aplicable a empleados exentos y no exentos.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- El **término prescriptivo** para presentar una reclamación por despido injustificado **será de 3 años** contados a partir de la fecha de efectividad del despido.
- Se revierte al estado de derecho previo a la Ley Núm. 4-2017, al aumentar de 1 a 3 años.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- Se eliminan varias instancias o ejemplos donde un despido sería con justa causa y que fue incorporado por la Ley Núm. 4-2017, incluyendo casos de despido constructivo.
- No obstante, **el texto eliminado corresponde a decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico, por lo cual tales instancias continuarían constituyendo justa causa.**



Enmiendas a la Ley Núm. 80

- Se elimina cierto texto más específico, pero en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 permanece como justa causa un despido que ocurra como consecuencia de un **cierre total, temporero o parcial** de las operaciones de un establecimiento.
- También se continúa reconociendo en el esquema de retención de empleados establecido en el Art. 3.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- En el caso de empleados contratados por un **término cierto o para un proyecto u obra cierta**, se añade que el patrono debe **alegarlo en la contestación** a la demanda y **probar la existencia de un contrato “bona fide”**.
- Se añaden **requisitos adicionales**, como que dichos contratos deben ser **por escrito y otorgados dentro de un término**.
- Inconsistencia con el Art. 14.

Enmiendas a la Ley Núm. 80

- Todo pago voluntario del patrono por razón de un despido se continúa acreditando contra la mesada y estará exento de tributación hasta el tope de la mesada.
- Aunque se eliminó un texto relacionado en el Artículo 1, permanece texto similar en el Artículo 9, así como en el Código de Rentas Internas.

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 100



Enmiendas a la Ley Núm. 100

- Se establece una **presunción controvertible de discrimen** cuando el alegado acto discriminatorio haya sido cometido sin justa causa.
- Se revierte al estado de derecho previo a la Ley Núm. 4-2017, alejándose del esquema probatorio federal previamente incorporado.

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 180-1998



Enmiendas a la Ley Núm. 180-1998

- Para empleados a tiempo completo, se **revierte la acumulación de licencias** al estado de derecho previo a la Ley Núm. 4-2017.
- Se añade **nuevo derecho de acumulación de licencias** por vacaciones y enfermedad para empleados a **tiempo parcial**.
- Se añaden **distinciones para las PyMES**.

Enmiendas a la Ley Núm. 180-1998

- Empleados a **tiempo completo** acumulan **1.25 días** de licencia por vacaciones y **1 día** de licencia por enfermedad al trabajar **al menos 115 horas al mes**.
- Si trabajan para un patrono **residente de PR con 12 empleados o menos**, acumulan **0.5 días** de vacaciones y **1 día** de enfermedad al mes.

*Esta tasa reducida para PyMES aplica a empleados contratados tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017

Enmiendas a la Ley Núm. 180-1998

- Empleados a tiempo parcial acumulan **0.5 días** de licencia por vacaciones y enfermedad **al trabajar menos de 115 horas mensuales, pero no menos de 20 horas semanales.**
- Si trabajan para un patrono **residente de PR con 12 empleados o menos**, acumulan **0.25 días de vacaciones y 0.5 días de enfermedad** al mes.

Enmiendas a la Ley Núm. 180-1998

- A solicitud escrita del empleado, el **patrono podrá permitir la liquidación parcial o total** de la licencia por vacaciones acumulada.
- Anteriormente el empleado únicamente podía solicitar la liquidación en exceso de 10 días de vacaciones, también a discreción del patrono.

Enmiendas a la Ley Núm. 180-1998

- Se incorpora que **un patrono puede establecer programas de incentivos por asistencia** sin violentar las normas relacionadas al uso de licencia por enfermedad.
- Consistente con una interpretación previa del DTRH.



Enmiendas a la Ley Núm. 180-1998

- **Se aumenta el término prescriptivo a 3 años.**
- Aplica a reclamaciones bajo la Ley Núm. 180 o decretos mandatorios emitidos bajo leyes anteriores; Ley Núm. 289; Ley Núm. 379; Ley Núm. 17, y la Ley Núm. 148.
- **No aplica a reclamaciones de salario bajo la Ley Núm. 47-2021**, que conforme a dicho estatuto tienen un término prescriptivo de 5 años.

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 379



Enmiendas a la Ley Núm. 379

- Se mantiene la definición de que las **horas extra serán aquellas trabajadas en exceso de 8 horas en cualquier día calendario**, pero se **elimina el texto relacionado al ciclo alterno** de 24 horas.
- Antes de la Ley Núm. 4-2017, se trataba de cualquier periodo de 24 horas en lugar de días calendario.

Enmiendas a la Ley Núm. 379

- Se mantiene la disposición introducida por la Ley Núm. 4-2017 relacionada a que **un empleado puede presentar una solicitud escrita para cambio de horario, jornada o lugar de trabajo.**
- Se modifica que ahora **el patrono siempre debe contestar por escrito** y la concesión puede quedar sujeta a las condiciones **acordadas** entre las partes.

Enmiendas a la Ley Núm. 379

- El **periodo de tomar alimentos** deberá tomarse **no antes de concluida la 3ra ni después de comenzada la 6ta hora** de trabajo consecutiva.
- Mediante **acuerdo escrito** entre empleado y patrono, puede tomarse **entre la 2da y 3ra hora**.
- Antes, con la Ley Núm. 4-2017, debía tomarse no antes de la 2da ni después de la 6ta hora.

Enmiendas a la Ley Núm. 379

- Mediante unas enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4-2017, el periodo de tomar alimentos podía obviarse si las horas trabajadas en el día no excedían las 6 horas.
- La Ley Núm. 41-2022 **elimina esta disposición.**

Enmiendas a la Ley Núm. 379

- Se mantiene la regla de que **un empleado no puede trabajar más de 10 horas** por día, sin proporcionar al empleado un **segundo periodo para tomar alimentos**, pero **el 2do periodo puede ser obviado si el 1er periodo fue tomado y la jornada no excede las 12 horas** de trabajo.
- Se añade que **debe existir un acuerdo escrito** entre las partes para obviarlo.

Enmiendas a la Ley Núm. 379

- Las estipulaciones para reducir el periodo de tomar alimentos serán válidas, mientras tengan el consentimiento del empleado y el patrono y continuarán en vigor cuando un tercero adquiera el negocio del patrono.
- Antes de la Ley Núm. 41-2022, permanecía en vigor por 1 año, salvo que hubiera acuerdo entre las partes para eliminarlo.

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 148



Enmiendas a la Ley Núm. 148

- Se uniforma a un **mínimo de 700 horas trabajadas para cualificar para el bono anual** y se añade que las disposiciones relativas al pago de bono anual **deben interpretarse liberalmente a favor del empleado.**
- Para **PyMES** conforme a Ley Núm. 62-2014, el mínimo trabajado será de **900 horas.**

*Este requisito de horas mayor para PyMES aplica a empleados contratados luego de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017.

Enmiendas a la Ley Núm. 148

- Para patronos con más de 20 empleados, el pago del bono será de **3% del salario hasta \$600**.
- Para patronos con 20 empleados o menos durante más de 26 semanas dentro del periodo de 12 meses comprendido desde el 10/1 hasta el 9/30 del año siguiente, el **tope será de \$300**.
- Se elimina la potestad de pagar solo el 50% del bono durante el 1er año.

*Lo anterior aplica a empleados contratados luego de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017

5

Enmiendas específicas a la Reforma Laboral

Ley Núm. 289



Enmiendas a la Ley Núm. 289

- Los estudiantes que trabajen el día de descanso (7mo día consecutivo de trabajo), deberán ser compensados a razón de **tiempo doble**.
- Se define “estudiante” como toda persona matriculada en un sistema de educación superior, educación universitaria o en cualquier educación de posgrado.

Enmiendas a la Ley Núm. 289

- Esto es algo nuevo y la única instancia en la legislación vigente donde se puede cobrar a tiempo doble.
- Se aclara que los **estudiantes que trabajen en PyMES** según la Ley Núm. 62-2014 y **otros empleados que no sean estudiantes**, se les debe pagar a razón de **tiempo y medio**.

6

Enmienda adicional a la Ley Núm. 28-2018

Licencia Especial por Enfermedades Graves
Catastróficas



Enmiendas a la Ley Núm. 28-2018

- Se añaden “**las condiciones de sangrado similares a la hemofilia**” como una **enfermedad grave catastrófica**, entre otras como el cáncer, SIDA, esclerosis múltiple, lepra, lupus y otras.
- Se trata de una **licencia especial con paga de 6 días**, si ha trabajado los 12 meses anteriores y al menos 130 horas al mes.

7

Vigencia y efectividad de la Ley Núm. 41-2022



Vigencia y efectividad

- Los patronos deben implementar los cambios introducidos por la Ley Núm. 41-2022 en un término de **30 días** contados a partir de su aprobación, efectivo el **20 de julio de 2022**.
- No obstante, en el caso de **micro, pequeñas y medianas empresas** conforme estas son definidas la Ley Núm. 62-2014, tienen **90 días**, efectivo el **18 de septiembre de 2022**.

8

Aplicación prospectiva de la Ley Núm 41-2022



Aplicación prospectiva

- Las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 41-2022 son de **aplicación prospectiva para todos los empleados**, independientemente de su fecha de contratación, **salvo aquellos casos donde exista un derecho adquirido conforme a la Ley Núm. 4-2017 o aplique un decreto mandatorio** emitido por la otrora Junta de Salario Mínimo.

Aplicación prospectiva

- En general, **aplica lo más beneficioso para el trabajador** en términos de acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad; bono anual y cómputo de mesada, y el pago en día de descanso para estudiantes, **en la medida en que sean derechos o causas de acción que surjan con posterioridad a la efectividad de la Ley Núm. 41-2022.**

Aplicación prospectiva

- En cambio, **existen circunstancias donde los hechos, el derecho adquirido, o la causa de acción surgieron previo a la Ley Núm. 41-2022.**
- Por ejemplo, para **empleados contratados previo a la efectividad nuevo estatuto, habrá de aplicar el periodo probatorio aplicable tras la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, independiente del nuevo esquema más beneficioso.**

*Opinión del Secretario Núm. 2022-01 de 28 de junio de 2022

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Aplicación prospectiva

- Otro ejemplo son los **términos prescriptivos** para acciones bajo la Ley Núm. 4-2017 o la Ley Núm. 80, que aumentan de 1 año a 3 años, pues **lo determinante será la fecha en que surgió la causa de acción.**
- Si es **previo** a la efectividad de la Ley Núm. 41-2022, será **1 año**, y si es **posterior**, serán **3 años**.
- Importante tener en cuenta los 30 y 90 días para la efectividad de los cambios.

Preguntas *y* Respuestas



9

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Información de contacto para consultas

Negociado de Normas del Trabajo

787-754-5353 Ext. 2430 o 2451

querellasalarios@trabajo.pr.gov

Oficina de la Procuradora del Trabajo

787-281-5672

procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov

Unidad Antidiscrimen

787-625-3137 Ext. 3240 o 3259

antidiscrimen@trabajo.pr.gov

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Gabriel Maldonado-González | Secretario