



10 de marzo de 2023

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2023-01

A: PATRONOS Y EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO EN GENERAL

ASUNTO: CONSECUENCIAS DE LA NULIDAD *AB INITIO* DE LA LEY NÚM. 41-2022

I. INTRODUCCIÓN

El 20 de junio de 2022, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, aprobó la Ley Núm. 41-2022 para enmendar varias leyes laborales, la cual habría de estar vigente el 20 de julio de 2022 para patronos que no fueran microempresas, pequeños y medianos comerciantes (“PyMES”, en conjunto) según la Ley Núm. 62-2014, y el 18 de septiembre de 2022 para patronos que sí sean considerados PyMES. Como resultado, se reestablecieron ciertas disposiciones legales y, en algunos casos, se concedieron beneficios similares o superiores a los existentes previo a la Ley Núm. 4-2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Por tal razón, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) trabajó desde su aprobación para orientar y facilitar la implementación de la Ley Núm. 41-2022. Además, en cumplimiento con nuestros deberes ministeriales, promulgamos varias opiniones, publicamos documentos educativos, circulamos borradores de reglamentos y participamos en múltiples foros para educar sobre las enmiendas.

GMB Sin embargo, el 1 de septiembre de 2022, la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (FOMB, por sus siglas en inglés) presentó una demanda ante el Tribunal Federal para impugnar y solicitar que la Ley Núm. 41-2022 fuese declarada nula, conforme a las disposiciones de la Ley PROMESA, 48 USCA 2101 *et seq.* Nótese que para ese momento ya habían pasado más de setenta (70) días desde la firma de la Ley Núm. 41-2022. A pesar de la FOMB haber peticionado remedios provisionales en lo que se dilucidaba el pleito, el Tribunal Federal no ordenó la paralización mediante un interdicto preliminar, por lo que la agencia continuó orientando y fiscalizando el cumplimiento de la Ley Núm. 41-2022,



ya que estaba vigente desde su aprobación y hasta tanto el tribunal determinase lo contrario.¹

Transcurridos seis (6) meses desde la presentación de la demanda, el 3 de marzo de 2023, el Tribunal Federal notificó una *Sentencia y orden* mediante la cual declaró que la Ley Núm. 41-2022 es nula *ab initio* por, conforme al dictamen del tribunal, el incumplimiento de un aspecto procesal de la Ley PROMESA. Lo anterior significa que la ley nunca tuvo efectos jurídicos ya que no era válida desde su aprobación y, por ende, se mantiene el estado de derecho que existía previo a su firma. Ahora bien, el DTRH está consciente sobre los efectos de la declaración radical de nulidad *ab initio* de la Ley Núm. 41-2022, sobre todo más allá del campo jurídico. Máxime, cuando la realidad jurídica no coincide con la realidad fáctica, pues lo cierto es que el remedio del Tribunal Federal no tomó en consideración el transcurso de siete (7) meses desde la vigencia de la ley para miles de patronos y empleados. En ese sentido, los patronos actuaron responsablemente al implementar los cambios introducidos por la Ley Núm. 41-2022. De igual forma, los empleados hicieron uso de las disposiciones legales establecidas para su beneficio. Por lo cual, a nuestro juicio, en esta situación no es prudente comunicar que la nulidad absoluta de la Ley Núm. 41-2022 es tan sencillo como olvidar que la ley existió en algún momento.

En cuanto a los aspectos legales, debemos aclarar que, hasta tanto un tribunal con jurisdicción no disponga otra cosa, la *Orden* dictada por el Tribunal Federal tiene un efecto inmediato, aunque la decisión no sea final y firme porque existen trámites procesales disponibles para su revisión. Por tal razón, las partes compelidas enfrentamos un terreno movedizo, sobre todo por los hechos particulares de este caso si consideramos que esta ley afecta a partes privadas y es la primera declaración de nulidad *ab initio* bajo la Ley PROMESA. En ese sentido, todas las controversias deben ser evaluadas caso a caso y cualquier determinación podría estar sujeta a la eventual interpretación de algún foro administrativo o judicial. Nuestra intención es proveer la mayor claridad posible ante un panorama inherentemente incierto.

Por todo lo cual, a fin de proteger los derechos de los trabajadores y orientar a los patronos del sector privado, esta Opinión del Secretario expone nuestra interpretación y las medidas recomendadas para manejar la decisión judicial mediante la cual se declaró nula *ab initio* la Ley Núm. 41-2022. Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.²

II. CURSO DE ACCIÓN SUGERIDO

Según mencionamos, la decisión judicial tiene un efecto inmediato, pero aún no es final y firme. Por ello, existe la posibilidad de que la decisión sea revocada y se reinstauren las

¹ En varias ocasiones, la FOMB solicitó la paralización de esta ley, pero la Rama Ejecutiva no tiene facultad para paralizar ninguna ley, sino que es un asunto que tiene que dilucidarse ante el tribunal.

² Véase Sección 3(a) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos", 3 LPRÁ § 306.

CMB

disposiciones de la Ley Núm. 41-2022. También existe la posibilidad de que el Tribunal Federal modifique su orden para reconocer que la Ley Núm. 41-2022 estuvo vigente hasta la notificación de la orden judicial. Así las cosas, los patronos deben ser cautelosos al momento de realizar nuevamente cambios drásticos a sus sistemas de nómina, políticas, manuales y contratos de empleo, todo lo cual puede conllevar costos significativos. De otra parte, el mercado laboral actual es uno en extremo competitivo, bajo el cual patronos de todas las industrias compiten arduamente por contratar y retener talento por medio del ofrecimiento de paquetes de compensación y beneficios atractivos y que se ajusten a las expectativas del empleado actual o potencial. **Por lo cual, recomendamos que los patronos continúen reconociendo, en la medida en que su situación financiera y operacional lo permitan, beneficios mayores a los vigentes tras la determinación del Tribunal Federal, como parte de su facultad para otorgar beneficios mayores a los mínimos establecidos por las leyes laborales.**

Ahora bien, aquellos patronos que entiendan que su situación operacional o económica no le permite continuar reconociendo los cambios introducidos por la Ley Núm. 41-2022, deberán evaluar ciertos asuntos para evitar incurrir en incumplimientos de contratos o prácticas ilegales. En primer lugar, los patronos que modificaron sus contratos de empleo, manuales y políticas deben evaluar el texto incorporado en tales documentos. Si el patrono estableció un lenguaje que especifica que los beneficios serán los establecidos por ley, este podrá continuar operando con normalidad sujeto a lo que sea resuelto finalmente por el Tribunal Federal. No obstante, recomendamos que orienten a sus empleados —en particular, aquellos contratados a partir del 26 de enero de 2017— sobre los cambios que serán implementados como resultado de la decisión judicial.

En cambio, los patronos que hayan modificado sus contratos de empleo, manuales y políticas para establecer textualmente los beneficios dispuestos por la Ley Núm. 41-2022, podrían estar sujetos al deber de continuar reconociéndolos como cualquier otro beneficio en el empleo. Por ejemplo, si el contrato indica que un empleado sin importar su fecha de contratación “acumulará mensualmente 1.25 días para vacaciones cuando complete 115 horas de trabajo o más al mes”, podría estar sujeto a tener que conceder dicha acumulación según establece el contrato o manual. Si el patrono opta por realizar cambios a tales documentos, le recomendamos que estas enmiendas sean de aplicación prospectiva para evitar incurrir en un incumplimiento de contrato o alguna otra controversia legal.

Si el patrono desea realizar un cambio prospectivo para los empleados de nueva contratación, este deberá enmendar nuevamente sus contratos de empleo, manuales y políticas para que los cambios sean aplicables a tales empleados. Dada la situación incierta que enfrentamos, recomendamos que las enmiendas a sus contratos de empleo, manuales y políticas incorporen un lenguaje que sea armonizable con futuras enmiendas a las leyes laborales o el restablecimiento de la Ley Núm. 41-2022. De esta forma, el patrono evita tener que enmendar tales documentos cada vez que sean aprobadas nuevas leyes relacionadas con el empleo.

GMB

A modo de ejemplo, consideremos una controversia que podría surgir en cuanto al periodo probatorio. Si el patrono estableció expresamente en su contrato de empleo (verbal o escrito), su manual o políticas que el periodo probatorio sería de tres (3) meses, este podría verse obligado a mantener el estatus regular de los empleados que superaron ese periodo. En cambio, los patronos que optaron por disponer que el periodo probatorio sería lo dispuesto por ley, ante el dictamen del Tribunal Federal decretando la nulidad *ab initio* de la Ley Núm. 41-2022, podría argumentarse que los empleados contratados entre la fecha de vigencia de dicha ley y el dictamen judicial están sujetos al periodo probatorio de nueve (9) o doce (12) meses que establece la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada por la Ley 4-2017. Ahora bien, los patronos que decidan actuar de tal manera tendrán que enfrentar y manejar la molestia de estos empleados que confiaron en que cumplieron su periodo probatorio y adquirieron carácter indefinido en su empleo. Además, ante el panorama incierto, podrían surgir posteriormente otras controversias legales como, por ejemplo, un despido dentro del periodo probatorio bajo los parámetros de la Ley Núm. 4-2017 que podría ser un despido sin justa causa con derecho a mesada conforme a la Ley Núm. 41-2022, en caso de que el Tribunal Federal reconsidere su determinación o un tribunal de mayor jerarquía revoque o modifique el dictamen decretando la nulidad radical de la ley.

III. ACCIONES DE RECOBRO

Por otra parte, entendemos necesario recordar las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley de Pago de Salarios” (Ley Núm. 17), para evitar que los patronos incurran en prácticas ilegales. La Ley Núm. 17 regula, entre otros asuntos, lo relacionado con las deducciones de salario por parte del patrono. En particular, la Ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y dispone, en lo pertinente, que “ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devengarán los obreros [no exentos]”. Por esa razón, provee una lista sumamente restrictiva y específica de excepciones a la prohibición general de deducciones de salario. Según la Sección 5 de esta Ley, los descuentos permitidos están sujetos a las particularidades que establece el estatuto, como regla general tienen que ser autorizados por el obrero por escrito. Ninguno de los descuentos permitidos está relacionado con el recobro de pago en exceso de beneficios.

Es decir, un patrono no podrá realizar una retención del salario de sus empleados no exentos para recobrar lo pagado en exceso al tomar en consideración la nulidad *ab initio* de la Ley Núm. 41-2022, ya sea por días para vacaciones, el bono anual o cualquier otro beneficio. Por otro lado, los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Fair Labor Standards Act* o el Reglamento del DTRH Núm. 7082, titulado “Reglamento Núm. 13 – Quinta Revisión (2005)”, conocidos comúnmente como empleados exentos, están excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 17. Por lo tanto, los empleados exentos pueden pactar voluntariamente con su patrono cualquier tipo de deducción salarial, siempre y cuando el acuerdo no transgreda otra ley, la moral, ni el orden público. En ese sentido, se debe evaluar el contrato de empleo para determinar si un patrono puede incurrir en el recobro por el pago del bono anual en exceso de lo requerido por ley o llegar a los acuerdos que las partes entiendan convenientes para dichos propósitos.

GMB

En cuanto al bono anual, bajo el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, se permite que se acredite “contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido bajo esta Ley”. No obstante, el *Reglamento para Administra la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley de Bono de Navidad de la Empresa Privada”*, establece unas condiciones para que el patrono realice dicha acreditación. En específico, el inciso (11) del Artículo VII de dicho Reglamento requiere que la notificación escrita se realice dentro del periodo de cinco (5) días laborables luego del desembolso del pago y que se realice en un lenguaje claro y conspicuo que indique la intención de acreditar dicha compensación al bono requerido por ley. Por lo cual, el patrono tiene que haber cumplido con dichas condiciones para acreditar válidamente el pago del bono del 2022 para la obligación del pago del bono del año 2023, en aquellos casos en los que este bono era exigible bajo los parámetros de la Ley Núm. 41-2022 pero no así conforme a las enmiendas realizadas por la Ley Núm. 4-2017. De lo contrario, dicha intención de acreditación sería nula y el patrono continuaría obligado a cumplir con el bono del 2022 para aquellos empleados que cumplan con las horas de trabajo correspondientes. En ese sentido, la acreditación podría ocasionar controversias legales con su personal.³ Reiteramos, además, el malestar que este tipo de determinación por parte de los patronos podría causar y el potencial impacto en su plantilla de empleados al momento de contratar y retener talento, dentro de las realidades del mercado laboral actual.

IV. CONCLUSIÓN

Esperamos que esta Opinión sirva para que los patronos y empleados comprendan mejor la complejidad de la situación que enfrentamos ante la determinación del Tribunal Federal. Nuestra recomendación es que los patronos continúen aplicando beneficios mayores a los reconocidos bajo la Ley Núm. 4-2017, como parte de su facultad para reconocer beneficios laborales superiores a los mínimos dispuestos por ley. En cambio, aquellos patronos que opten por alterar sustancialmente sus normas para revertir lo dispuesto por la Ley Núm. 41-2022, deberán tener en cuenta que la decisión no es final y firme. Al mismo tiempo, estos patronos deben estar conscientes sobre los retos operacionales y de recursos humanos que enfrentarán ante las dinámicas actuales del mercado laboral.

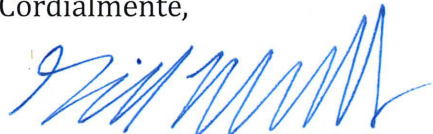
Por otro lado, es de conocimiento público que se encuentra ante la Asamblea Legislativa un proyecto de ley con las mismas disposiciones de la Ley Núm. 41-2022. En ese sentido, existe la posibilidad de que, aun cuando prevalezca la decisión del Tribunal Federal, se legisle nuevamente para lograr el mismo objetivo de la Ley Núm. 41-2022. Téngase en cuenta que la determinación del Tribunal Federal se basó en el presunto incumplimiento de la Sección 204(a) de la Ley PROMESA, no así sobre los asuntos sustantivos de la Ley Núm. 41-2022. Por lo que la aprobación de una nueva legislación podría subsanar la alegada deficiencia procesal y, eventualmente, convertirse en el estado de derecho vigente en Puerto Rico.

³ Los que opten por actuar de esta forma deberán obtener asesoría contributiva para evitar reconocer en las planillas un gasto que se pretende recobrar y, además, asesoría legal ante posibles reclamaciones de sus empleados.

GMB

Es recomendable que se consulte con un abogado laboral previo a tomar alguna determinación en reacción al dictamen del Tribunal Federal decretando nula *ab initio* la Ley Núm. 41-2022. El DTRH está disponible para atender consultas sobre controversias que puedan surgir hasta que tengamos un panorama claro sobre la decisión que motiva esta Opinión. Somos conscientes que estas controversias deben ser evaluadas caso a caso ante las particularidades operacionales de cada patrono. Los patronos y empleados podrán enviar sus consultas a los correos electrónicos a continuación: consultas@trabajo.pr.gov o procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov.

Cordialmente,



Gabriel Maldonado-González
Secretario