



Carlos R. Paula  
Principal

Telephone: (787) 758-1400  
Facsimile: (787) 758-1414  
Mobile: (787) 460-3456

paula@laborcounsels.com  
www.laborcounsels.com

Citibank Towers, Suite 500  
252 Ponce de León Avenue  
San Juan, Puerto Rico 00918

PO Box 195343  
San Juan, Puerto Rico  
00919-5343

## DESENREDANDO LOS LIOS LABORALES PROVOCADOS POR EL CORONAVIRUS

Por: Lcdo. Carlos R. Paula  
19 de marzo de 2020

Luego de la Orden Ejecutiva emitida recientemente por la gobernadora de Puerto Rico para mitigar y atender la crisis presentada por el Coronavirus, muchas empresas privadas en Puerto Rico tienen una prohibición de continuar su operación comercial durante el periodo de tiempo establecido en dicha Orden. Por tanto, esas empresas se han visto forzadas a realizar un cierre temporero, total o parcial de sus operaciones y a dejar cesantes a sus empleados. En vista de las múltiples consultas y preguntas que hemos recibido y la confusión que continúa prevaleciendo en el sector empresarial de Puerto Rico como resultado de esta nueva Orden Ejecutiva y de la situación con el COVID-19, a continuación mencionamos las principales **normas y reglas de aplicación** conforme a las leyes y reglamentación aplicable en Puerto Rico, al igual que las **principales opciones que tienen los patronos** para propósitos de compensación a sus empleados del sector privado y el manejo adecuado de este periodo de cierre de operaciones.

1. Lo primero que debe identificar la empresa es si le aplica alguna de las excepciones contenidas en la Orden Ejecutiva para saber si puede mantener abiertas sus operaciones comerciales total o parcialmente, ya que podría estar exenta o libre de la prohibición de operar ciertos departamentos o divisiones de su empresa, mientras que otros podrían estar sujetos a la prohibición de continuar realizando negocios durante el periodo de toque de queda.
2. Para aquellas divisiones o departamentos de la empresa que estén libres de la prohibición de la Orden Ejecutiva, el patrono podría continuar su operación comercial sin interrupción y los empleados podrían estar obligados a continuar realizando labores de manera usual y sujetos a los horarios de trabajo de la empresa, siempre que se cumplan con los parámetros establecidos en la Orden Ejecutiva.
  - A. En caso de que el patrono vaya a continuar operando durante el periodo de aplicación de la Orden Ejecutiva por estar exento, según las disposiciones de dicha Orden, como por ejemplo las farmacias o supermercados en determinados horarios, sin embargo, el patrono de

todas formas tiene que garantizar que sus empleados estarán libres de riesgos sustanciales para su salud o seguridad conforme requiere la ley federal OSHA y su contraparte de Puerto Rico. Por tanto, esto implica que el patrono podría estar obligado a suministrar en determinados casos, por ejemplo, mascarillas para cubrir su boca y nariz, espejuelos protectores para los ojos, y guantes o desinfectante para las manos de manera que los empleados que tengan contacto con público no se expongan irrazonablemente a riesgos de contagio.

3. En los negocios o empresas a los cuales le aplica completamente la Orden Ejecutiva y tienen la obligación de permanecer cerrados, el patrono no puede obligar a sus empleados a acudir al trabajo o a realizar labores, ya que se expone a las consecuencias legales mencionadas en la Orden Ejecutiva.
4. Cómo regla general, para propósitos de la compensación a los empleados que se quedan cesantes y sin poder trabajar, es necesario diferenciar cuáles empleados están clasificados como “exentos” bajo las leyes laborales y cuales son empleados “no exentos”, ya que les podrían aplicar disposiciones diferentes a cada uno, dependiendo de cuál sea el asunto o beneficio del que se trate.
  - A. Cómo regla general, un empleado “exento” que trabajó durante cualquier porción de la semana laboral, tiene derecho a recibir su compensación fija completa de la semana, aunque no haya trabajado algunos de los días o parte del tiempo en esa semana, mientras que por otro lado, si permaneció sin trabajar la semana laboral completa (ya sea presencialmente o de manera remota), según la semana comienza y termina en cada empresa, pues el patrono podría descontarle el salario semanal completo al empleado exento.
  - B. Cómo regla general, un empleado “no exento” tiene derecho a cobrar únicamente por el tiempo trabajado, por lo que usualmente si no trabaja, no tiene derecho a recibir compensación alguna. Una de las excepciones a esta regla es que, si el empleado se acoge a alguna licencia válida establecida por ley o por las políticas del patrono, pues podría tener derecho a recibir compensación por los días de ausencia o por el tiempo en que no prestó servicios para el patrono.
5. El patrono podría optar por pagarle o liquidarle la licencia por vacaciones acumulada que tengan los empleados “no exentos” para mitigar la

ausencia de salario que les afectará durante el periodo de cierre de operaciones por motivo de la Orden Ejecutiva emitida. Para los empleados “no exentos” a quienes sí le son de aplicación las disposiciones de la Ley 180 de 1998 que reglamenta esta licencia por vacaciones, pues el patrono podría determinar que todos los empleados estarán acogidos a una licencia por vacaciones tal y como algunas empresas manufactureras o farmacéuticas realizan un “shut down” o “lay off” de los empleados durante determinados periodos del año (como en navidad), ya que la propia Ley 180 dispone que el patrono podrá determinar las fechas en que los empleados utilizarán las vacaciones de forma que no afecte la operación del negocio. Como regla general, es el patrono el que determina las fechas de utilización de las vacaciones anualmente, pero usualmente los patronos les permiten a los empleados escoger las fechas que ellos desean irse de vacaciones, siempre y cuando no se afecte la operación comercial de la empresa. Ante esta situación extraordinaria, presumiblemente las empresas podrían determinar que durante este periodo de tiempo todos los empleados estarán de vacaciones y entonces liquidarles sus licencias por vacaciones que tengan acumuladas. Sin embargo, claramente podría surgir alguna controversia sobre este particular porque algunos empleados podrían argumentar que realmente no pueden utilizar esto para salir, ni viajar, ni disfrutar, ni para estar “de vacaciones”, sino que están obligados a permanecer encerrados en sus hogares. Por tanto, lo recomendable realmente es que el cargo de este tiempo a la licencia por vacaciones sea realizado de manera voluntaria para los empleados, solo si éstos solicitan al patrono por escrito que se le paguen estos días por vacaciones. De esta forma, el patrono evita futuras controversias relacionadas con el cargo a la licencia por vacaciones de manera unilateral, sin suficiente notificación previa, y como una imposición cuando el empleado realmente nunca pudo disfrutar de vacaciones. Por otro lado, en el caso de los empleados que prefieran no agotar ahora su licencia por vacaciones, ya que, por ejemplo, tienen unas vacaciones programadas para los meses del verano donde viajarán con su familia, pues entonces ante esa opción del propio empleado de no cobrar salario durante los días de cierre de operaciones, pues estaría fuera del trabajo durante el periodo aplicable a la Orden Ejecutiva, pero sin cobrar compensación alguna de parte del patrono, a menos que este último libre y voluntariamente quiera realizarle algún pago.

- A. El patrono que desee ayudar a sus empleados que no tengan suficientes días de vacaciones acumulados y que deseen recibir compensación durante este periodo de cierre de operaciones, podría

pagarle por concepto de vacaciones a esos empleados, prestándole o adelantándole en cierta medida esos días de vacaciones que no han sido acumulados (ya que no existe ningún impedimento en la Ley 180 para ello). Cuando el empleado entonces continúe laborando luego del periodo de toque de queda, entonces continuará acumulando licencia por vacaciones, siempre que trabaje un mínimo de 130 horas al mes, y le “repagará” al patrono por los días que le prestó o adelantó de vacaciones sin haberlos acumulado. En estos casos, sin embargo, el patrono estaría asumiendo el riesgo si el empleado renunciase a su empleo luego de retornar al trabajo, pero sin haber acumulado los días de vacaciones para “repagar” su deuda de días de vacaciones, pues entonces en esos casos el patrono se quedará sin recuperar ese dinero que le adelantó o le pagó por vacaciones que no habían sido acumuladas. Si el patrono entiende que se trata de empleados buenos que difícilmente renunciarán próximamente, podría correrse ese riesgo y ayudar a los empleados adelantándole vacaciones no acumuladas. Debe tener cuidado, sin embargo, de no conceder este beneficio de manera discriminatoria, sin fundamentos válidos y objetivos no relacionados con las clasificaciones discriminatorias prohibidas por leyes laborales.

6. Para los empleados “exentos”, las disposiciones de vacaciones podrían ser diferentes, ya que la Ley 180 no aplica a estos empleados. Por tanto, si el patrono tiene alguna política o norma ya establecida de le permita imponerles a estos empleados el uso y utilización de los días de vacaciones ante circunstancias como ésta, pues el patrono podría hacerlo. Es importante recordar que, como regla general, los empleados “exentos” únicamente tienen derecho a los días de vacaciones que hayan sido negociados con su patrono durante su proceso de contratación o aquellos días de vacaciones que el patrono conceda mediante política como parte de los beneficios de la empresa para empleados “exentos”. Estos empleados no tienen un derecho legal a licencia por vacaciones, sino que es un asunto contractual entre las partes. Los contratos válidos entre las partes, sin embargo, tienen que ser cumplidos por disposición de ley.
7. La licencia por enfermedad aplica únicamente si el empleado concernido tiene una incapacidad para el trabajo como resultado de alguna condición de salud (que puede incluir el haber estado expuesto a una enfermedad contagiosa), para acudir a visitas médicas rutinarias, preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud, o si le aplican las disposiciones de

la Ley 251 del año 2015, mediante la cual se permite que el empleado de una empresa que tiene más de 15 empleados se ausente hasta un máximo de 5 días, si le sobrarán al menos 5 días acumulados de licencia, debido a la enfermedad de algún familiar inmediato, según definido en dicha ley. Por tanto, no es propio que un patrono le pague o liquide la licencia por enfermedad a sus empleados por las ausencias provocadas por el cierre de operaciones debido a esta Orden Ejecutiva, a menos que apliquen las condiciones para las cuales está disponible dicha licencia, o cuando el patrono quiera libre y voluntariamente pagar ese dinero, asumiendo esa pérdida económica, ya que no tiene una obligación legal de pagar por enfermedad si la persona realmente no está enferma (y/o no hay base suficiente de que la persona ha estado significativamente expuesta a contagio), si no es para acudir a citas o tratamiento médico, o si un familiar inmediato no está enfermo, según explicado antes.

8. La Ley 17 de 1931 que reglamenta el pago de salarios y las deducciones permitidas del pago de nómina, permite que un patrono pueda realizar adelantos de salario, siempre y cuando no exceda del salario semanal del empleado. De tal forma, el patrono podría adelantar parte del salario del empleado para cubrir una porción de este periodo de cierre de operaciones debido a la Orden Ejecutiva. Claro está, el patrono luego entonces estaría cobrando ese dinero mediante descuentos de nómina que podría realizarle en varios plazos al empleado durante los pagos de nómina subsiguientes.
9. La Ley 4 del 2017, mejor conocida como la reforma laboral, también permite que un patrono pueda acreditarle al pago futuro del bono de navidad, aquellos pagos de bonificaciones realizados durante el año, siempre y cuando el patrono así lo acredite al momento de realizar el pago y notifique al empleado que le está adelantando parte de su bono de navidad. Por tanto, la empresa podría realizar ahora el pago de una bonificación para cubrir la ausencia de salario de los empleados durante el periodo de cierre de operaciones, y luego recibir un crédito por dicho pago de bonificación al momento de pagar el bono de navidad de esos empleados.
10. Los empleados que queden cesantes como resultado de esta situación del toque de queda y cierre de operaciones comerciales, pueden solicitar en el Departamento del Trabajo los beneficios por desempleo, correspondiente a las horas y el tiempo de labores perdido a causa del cierre.

11. Durante este periodo de crisis, los patronos pueden impedirles a sus empleados y deben requerirles que no asistan al trabajo si presentan los síntomas de contagio del Coronavirus o existe alguna evidencia de exposición significativa a dicho contagio, para evitar proliferar la contaminación de los demás empleados y de la comunidad. Existen además ciertas otras medidas que el patrono puede tomar en relación con sus empleados que presentan un riesgo de contagio (tales como tomar la temperatura corporal, hacer indagaciones de viajes y solicitar evidencia médica, sujeto a ciertas restricciones), las cuales fueron claramente explicadas en la Opinión Núm. 2020-01 de la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De igual forma, los patronos pueden adoptar políticas para el trabajo remoto o desde los hogares, e implementar horarios flexibles o rotativos.

Las empresas que están obligadas a cerrar operaciones y así lo han hecho en cumplimiento con la Orden Ejecutiva, como regla general y sujeto a las excepciones antes expresadas, no tienen obligación de pagar a aquellos empleados que no han prestado ningún servicio durante el periodo de la veda comercial y el periodo de aislamiento social. Por tanto, muchos empleados sufrirán el impacto económico en sus hogares y familias, en especial aquellos empleados que no han tenido una disciplina de ahorro y que no han conservado en reserva algún dinero para situaciones imprevistas o de emergencia o para satisfacer sus necesidades y gastos durante este periodo de cierre comercial. De tal forma, toda la ayuda que los patronos puedan brindarle a uno de los principales activos de su actividad comercial, que son sus empleados, será de gran ayuda para aliviar sus dificultades y lograr que éstos puedan sobrellevar la crisis y regresar al trabajo con motivación y apreciando la ayuda que su patrono les pudo brindar y ofrecer.

En muchas ocasiones, es prudente que el patrono asuma ciertos costos que a largo plazo pagarán mayores dividendos con una fuerza laboral mucho más agradecida, motivada, productiva y comprometida para lograr el cumplimiento de las metas empresariales e institucionales. El patrono no necesariamente tiene que guiarse estrictamente por lo mínimo que la ley le exige como obligación ante sus empleados, sino que puede ayudar a su fuerza laboral a sobrellevar la crisis y entonces luego buscar la manera de recuperar sus pérdidas de forma razonable que no afecte a sus empleados. Es importante reconocer también, sin embargo, que no todas las empresas pueden afrontar esos costos y que no todos los patronos en Puerto Rico (en especial los medianos o pequeños) no tienen los recursos o el dinero para asumir la carga o los costos que conlleva un cierre de operaciones. Mucho

*“Desenredando los líos laborales provocados por el Coronavirus”*

*Por: Lcdo. Carlos R. Paula*

---

de los costos operacionales de una empresa son desconocidos por los empleados, quienes en ocasiones asumen que la empresa tiene ganancias suficientes, porque desconocen de ciertos gastos, costos y pagos que tienen que realizar sus patronos todos los meses. La clave para que tanto patronos como empleados puedan sobrellevar exitosamente este tiempo de crisis estará en la búsqueda de un buen balance entre ambas partes atendiendo la situación de conformidad con las circunstancias particulares de cada empresa y de sus empleados. ■