



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Briseida Torres Reyes
Secretaria

23 de marzo de 2020

OPINIÓN DE LA SECRETARIA NÚM. 2020-02

A: **FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y
RECURSOS HUMANOS Y PÚBLICO EN GENERAL**

ASUNTO: **DISPOSICIONES APLICABLES A LOS EMPLEADOS EXENTOS
Y NO EXENTOS DEL SECTOR PRIVADO DURANTE EL TOQUE
DE QUEDA ORDENADO POR LA GOBERNADORA DE PUERTO
RICO Y NUEVAS LICENCIAS CON PAGA**

El pasado 13 de marzo de 2020, emitimos la Opinión de la Secretaria Núm. 2020-01, con el propósito de discutir algunos de los beneficios y disposiciones legales aplicables cuando un empleado estuviera enfermo, existiera sospecha de que estuviera enfermo o haya estado expuesto a personas enfermas ante la emergencia provocada por el COVID-19, también conocido comúnmente como “coronavirus”. Además, presentamos las prácticas que un patrono puede adoptar en el lugar de empleo, así como su obligación de mantener condiciones de trabajo libres de peligros conocidos que puedan causar daño físico a sus trabajadores.

El 15 de marzo de 2020, la gobernadora de Puerto Rico, honorable Wanda Vázquez Garced, promulgó el Boletín Administrativo Núm. OE-2020-023 (“OE-2020-023”). En ánimo de evitar la propagación y contagio del virus en la Isla, mediante esta Orden Ejecutiva la Gobernadora ordenó un toque de queda y aislamiento social para todos los ciudadanos, sujeto a ciertas excepciones.¹ A causa de estas medidas, actualmente la mayoría de los trabajadores de Puerto Rico deben permanecer en sus hogares como herramienta preventiva durante la pandemia. Por lo tanto, entendemos necesario emitir la presente Opinión para atender específicamente las

¹ Para conocer los tipos de patronos autorizados a operar durante el toque de queda ordenado por la Gobernadora de Puerto Rico, véase la OE-2020-023; y la Carta Circular Núm. 2020-02 del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.



OFICINA DE LA SECRETARIA

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 Fax (787) 753-9550 www.trabajo.pr.gov

disposiciones aplicables a la compensación de los empleados exentos y no exentos del sector privado que deben permanecer en aislamiento durante el periodo establecido por la Gobernadora de Puerto Rico; discutir las deducciones de salario permitidas en beneficio de los trabajadores, y reiterar el deber de cumplimiento con la seguridad y salud ocupacional. Además, a la luz de la legislación aprobada recientemente por el Gobierno federal, presentamos las nuevas licencias con paga disponibles de conformidad con el *Families First Coronavirus Response Act of 2020*, Pub. L. 116-127.

Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida a la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y, a la vez, fomenta el cumplimiento de las leyes laborales al orientar sobre los derechos que asisten a la clase trabajadora y las obligaciones legales de los patronos para con sus empleados. Véase Sección 3(a) y Sección 15 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 3 LPRC secs. 306(a), 321.

I. COMPENSACIÓN DE LOS EMPLEADOS NO EXENTOS DURANTE EL TOQUE DE QUEDA

Los empleados no exentos son aquellos que son compensados por hora trabajada. Véase 29 USC sec. 206. Según establece la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida en inglés como el *Fair Labor Standards Act* (“FLSA”), 29 USC secs. 201 *et seq.*, estos empleados tienen derecho a ser remunerados únicamente por las horas que realmente sean trabajadas. Por lo tanto, los patronos no están obligados a pagar las horas que los empleados no exentos no hayan trabajado por motivo de un cese temporero de labores. No obstante, el patrono tiene que pagar a sus empleados no exentos aquellas horas en las cuales se les requiera trabajar, incluyendo las trabajadas fuera del lugar regular de empleo como, por ejemplo, las funciones realizadas de manera remota en su hogar. Véase 29 CFR sec. 785.

Durante la emergencia que enfrenta Puerto Rico por motivo del COVID-19, exhortamos a los patronos a pagar el salario de sus empleados no exentos sin cargo a licencia alguna para que estos puedan atender sus necesidades básicas y las de sus familias en este periodo de aislamiento. Ello sin que se afecten sus balances acumulados. Si por razones económicas no pueden pagar la totalidad de los salarios ordinarios de los empleados no exentos que no trabajen durante este periodo, nada impide que los patronos ofrezcan compensaciones parciales, bonificaciones u otras remuneraciones que se realicen por mera liberalidad, en aras de ayudar a sus empleados durante la emergencia que vivimos como consecuencia de la pandemia.

Ante la eventualidad de que los patronos no puedan compensar voluntariamente el tiempo no trabajado durante el periodo del cese de operaciones, podrán cargar las horas no trabajadas a la licencia para vacaciones de los empleados no exentos. Véase Artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 20 LPRC sec. 250d. No obstante, el patrono no podrá cargar este tiempo a la licencia para vacaciones cuando el empleado no exento se oponga a que se realice tal cargo. Aclaramos que el cargo a dicha licencia se realiza de manera extraordinaria y atípica, con el propósito fundamental de que los empleados no exentos reciban sus salarios de forma íntegra durante este periodo de cierre y que, del trabajador rechazar que se le cargue este tiempo a la licencia para vacaciones,

podría no ser compensado durante el mismo. Al tomar en consideración la cantidad de consultas que hemos recibido por parte de empleados no exentos inquiriendo sobre la posibilidad de solicitarle a su patrono que este periodo de cese temporero de labores no se le cargue a ninguno de sus balances acumulados de licencias y se les conceda sin paga, consideramos que los patronos deberán atender y conceder estas solicitudes.

Asimismo, de ser aplicable, el patrono puede permitir que los empleados no exentos carguen este periodo a alguna otra licencia a la cual tengan derecho, como la licencia por enfermedad, si así lo solicita el trabajador. La acreditación a estas licencias puede concederse voluntariamente como primera opción o conferirse una vez se hayan agotado los días disponibles de la licencia para vacaciones.

En cuanto al periodo probatorio, los trabajadores no exentos acumulan licencia para vacaciones retroactivamente una vez cumplen seis (6) meses en el empleo. Véase Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRC sec. 185h. Por lo tanto, el patrono puede discrecionalmente permitir el disfrute de la licencia para vacaciones a partir de los seis (6) meses del cumplimiento del periodo probatorio aplicable, aunque reste tiempo para cumplir la totalidad del mismo. La retroactividad de la acumulación de licencia para vacaciones se refiere a que el empleado acumulará desde su comienzo en el trabajo, pero no verá reflejado su balance ni tendrá derecho a su liquidación hasta que cumpla seis (6) meses del periodo probatorio o hasta que apruebe el periodo probatorio menor de seis (6) meses pactado con su patrono. Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 74-75 (1era ed. 2018).

Por otro lado, los empleados que se encuentran en periodo probatorio acumulan licencia por enfermedad desde el comienzo del mismo y su uso no está sujeto a restricciones de tiempo en el empleo. Véase Artículo 6(e) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRC sec. 250d(e). Es decir, los empleados no exentos en periodo probatorio tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad tan pronto se acumule. En caso de que estos empleados utilicen alguna de las licencias autorizadas por ley, ya sea vacaciones, enfermedad o alguna otra licencia especial, el periodo probatorio del empleado se interrumpirá automáticamente y continuará una vez se reincorpore a trabajar. Véase 29 LPRC sec. 185h.

En general, los patronos deben tener presente que, dentro de las estrategias recomendadas por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, o *Centers for Disease and Control Prevention* ("CDC"), está el adoptar políticas flexibles de licencia por enfermedad que sean consistentes con las guías de salud pública pertinentes a la pandemia. En la medida en que los patronos implementen la flexibilidad en la administración de recursos humanos, la cual puede ser de manera temporera, promovemos que la ciudadanía acuda a buscar la ayuda necesaria para divulgar y atender cualquier síntoma o exposición que haya tenido al COVID-19, sin temor a que se afecten sus ingresos o su estabilidad laboral. De esta forma prevenimos o minimizamos la propagación del virus a través de Puerto Rico.

II. COMPENSACIÓN DE LOS EMPLEADOS EXENTOS DURANTE EL TOQUE DE QUEDA

Los empleados exentos son aquellos clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Fair Labor Standards Act* y el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 7082, titulado Reglamento Núm. 13- Quinta Revisión (2005). En cada periodo de pago semanal, bisemanal o mensual, los empleados exentos son compensados un sueldo preacordado, el cual no está sujeto a reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo realizado. Véase 29 CFR sec. 541.602(a). En general, estos empleados están excluidos de las disposiciones legales sobre algunos beneficios como, por ejemplo, la acumulación de licencia por enfermedad y para vacaciones. Véase Artículo 8 de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRC sec. 250f. Por lo tanto, los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato individual de empleo, de acuerdos pactados con su patrono, y de los manuales y políticas de la empresa.

Los empleados exentos tienen que ser compensados por cada semana de trabajo en la que realicen alguna tarea y sin importar las horas que trabajen, aunque sea solo parte de un día, ya que su contrato se basa en un sueldo fijo garantizado. Véase 29 CFR sec. 541.602(a)(1). El patrono puede discrecionalmente cargar las horas o días en los que el empleado exento no realizó ninguna labor a las licencias que tenga disponibles como parte de los beneficios que voluntariamente se le provean, si no existe pacto en contrario y siempre que el empleado reciba el mismo sueldo al que tiene derecho por las semanas en que realice alguna labor. Véase US Department of Labor, Opinion FLSA 005-41 (2005). Debido a que no están obligados por la legislación a proporcionar licencia para vacaciones a los empleados exentos, los patronos tienen discreción para establecer la forma en que se acumulará y disfrutará la misma.

Por otro lado, si el empleado exento no realiza ninguna tarea en una semana de trabajo completa durante el periodo de receso de labores, ya sea presencial o de manera remota, los patronos no están obligados a compensar la misma. Véase 29 CFR sec. 541.602(a)(1). Cada semana de trabajo es una unidad independiente de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas que comienzan en el día y la hora que el patrono adopte expresamente; por lo que se deberá tomar en consideración la semana de trabajo aplicable al empleado exento para determinar si realizó algún trabajo durante la misma y, por ende, si tiene derecho a compensación. Véase 29 CFR secs. 778.104-778.105. No obstante, el patrono discrecionalmente podrá cargar esa semana a alguna licencia a la que el empleado exento tenga derecho como, por ejemplo, la de vacaciones, siempre y cuando no exista pacto en contrario; o podrá voluntariamente compensar dicha semana sin cargo a beneficio alguno.

Ahora bien, ante la situación sin precedentes que vivimos, exhortamos a los patronos a pagar el salario de sus empleados exentos de forma íntegra, aun cuando estos no hayan rendido ningún tipo de labor durante alguna de las semanas del toque de queda. De esto no ser viable económicamente o los empleados no disfrutar de alguna licencia que sea concedida voluntariamente, los patronos pueden otorgar discrecionalmente algún tipo de compensación adicional, bonificaciones u otras remuneraciones que se realicen por mera liberalidad, con el objetivo de no afectar el sustento que necesitan los trabajadores para enfrentar el panorama actual, así como cualquier emergencia que pueda surgir como consecuencia del mismo.

III. NUEVAS LICENCIAS APLICABLES EN VIRTUD DE LEGISLACIÓN FEDERAL

El 18 de marzo de 2020, el presidente de Estados Unidos, Donald J. Trump, firmó el *Families First Coronavirus Response Act of 2020*, Pub. L. 116-127, el cual se compone de varios estatutos dirigidos a atender diferentes facetas del estado de emergencia provocado por el COVID-19. Entre otros, se aprobó una nueva licencia con paga por enfermedad, y se flexibilizaron los requisitos y los beneficios de la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica, 29 USC secs. 2601 *et seq.* (*Family and Medical Leave Act* o FMLA, por sus siglas en inglés). Estos se conocen como el *Emergency Paid Sick Leave Act* y el *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*, respectivamente.

Las disposiciones y los requisitos bajo estos estatutos entrarán en vigor no más tarde de quince (15) días desde su fecha de promulgación. Es decir, a partir del 2 de abril de 2020, serán exigibles las licencias que se discuten a continuación, y ambas expiran el 31 de diciembre de 2020.

A. *Emergency Paid Sick Leave Act of 2020*, Pub. L. 116-127, secs. 5101-5111 (codificado según enmendado en 29 USC sec. 2601)

La nueva licencia con paga por enfermedad aplica a empleados que laboren para patronos privados con menos de quinientos (500) empleados, sin importar el tiempo que lleven trabajando para estos.² Es decir, todos los empleados, incluyendo aquellos en periodo probatorio, tienen derecho a la misma desde su comienzo en el empleo. Así pues, los patronos deberán proveer la licencia con paga por enfermedad cuando al empleado se le imposibilite trabajar, incluyendo de manera remota, por alguna de las siguientes razones:

1. El empleado está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena, ya sea por disposición federal, estatal o local, relacionada al COVID-19.
2. Un proveedor de cuidado de la salud ha aconsejado al empleado que permanezca en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19.
3. El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y se encuentra procurando un diagnóstico médico.
4. El empleado se encuentra cuidando a un individuo que está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena, ya sea ordenada por el Gobierno o por un proveedor de cuidado de la salud.³
5. El empleado está cuidando a su hijo o hija menor de dieciocho (18) años, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado no está disponible por precauciones relacionadas al COVID-19.

² De conformidad con el alcance de la jurisdicción del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, esta Opinión no discutirá la aplicabilidad de los nuevos beneficios en el sector público.

³ Nótese, que el empleado deberá estar cuidando a un "individuo". Es decir, podría tratarse de cualquier tipo de persona que esté bajo su cuidado y no necesariamente tiene que ser un familiar.

6. El empleado está padeciendo de cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos federal, en consulta con el Secretario del Tesoro y el Secretario del Trabajo federal.

Si la licencia se utiliza para alguna de las primeras tres (3) razones antes mencionadas (1-3), el empleado tendrá derecho a recibir su salario regular completo. Por otro lado, si el empleado se acoge a la licencia por alguna de las restantes tres (3) razones (4-6), tendrá derecho a recibir al menos dos tercios (2/3) de su salario regular. Los patronos que sean proveedores de cuidado de la salud o de primera respuesta pueden excluir a dichos empleados de la aplicación de esta licencia.

Los empleados a tiempo completo tendrán derecho a ochenta (80) horas con paga, hasta un máximo de \$511 de compensación por día, y un tope de \$5,110. Para calcular la compensación a la que tienen derecho los empleados a tiempo parcial (*part-time*), se deberán promediar las horas que estos normalmente trabajan en un periodo de dos (2) semanas, y se compensará hasta un máximo de \$200 por día y \$2,000 en total. El Departamento del Trabajo de Estados Unidos próximamente publicará guías para asistir a los patronos en el cómputo de la cantidad de compensación correspondiente.

Los patronos no podrán despedir, disciplinar o de cualquier otra manera discriminar a un empleado que utilice la licencia, haya presentado una querrela relacionada a este estatuto o testificado en un procedimiento relacionado. Tampoco podrán requerirle al empleado que utilice otra licencia antes de recurrir a esta. No obstante, los patronos podrán establecer normas o políticas de notificación razonables durante el disfrute de la licencia. Además, los patronos deberán publicar en un sitio visible del lugar de trabajo un aviso con información sobre esta licencia, el cual será preparado y publicado próximamente por el Secretario del Trabajo federal.

B. *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020*, Pub. L. 116-127, secs. 3101-3106 (codificado según enmendado en 29 USC secs. 2601, 2612, 2620)

La FMLA fue enmendada con el propósito de incluir una nueva justificación para tener derecho a la licencia de doce (12) semanas que esta provee. Esta licencia podrá ser utilizada por aquel empleado al cual se le imposibilite trabajar, incluyendo de manera remota, por motivo de que necesita cuidar a su hijo o hija, menor de dieciocho (18) años, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado no está disponible, debido a una emergencia de salud pública relacionada al COVID-19. Un proveedor de cuidado es aquel que recibe compensación para rendir servicios de cuidado regularmente.

A diferencia de la licencia con paga por enfermedad discutida previamente, esta licencia aplica a empleados que hayan trabajado al menos treinta (30) días calendario para un patrono con menos de quinientos (500) empleados. Los primeros diez (10) días de esta licencia bajo FMLA podrán ser sin paga, pero el empleado tiene la posibilidad de sustituir este periodo inicial por cualquier otra licencia acumulada de vacaciones, licencia por enfermedad o licencia personal. Es decir, para el cuidado de sus hijos, el empleado puede combinar esta licencia con otras licencias a las que tenga derecho en aras de ser compensado por esos primeros diez (10) días. Entre las licencias a las cuales el empleado podría recurrir discrecionalmente para recibir paga durante ese periodo

inicial se encuentra la nueva licencia con paga por enfermedad por motivo del COVID-19. Por otro lado, durante las diez (10) semanas restantes de licencia disponibles bajo FMLA, el empleado tendrá derecho a recibir un mínimo de dos tercios (2/3) de su salario regular por la cantidad de horas que normalmente el empleado estaría programado para trabajar, con un tope diario de \$200 y un máximo de \$10,000 en total.⁴

Los patronos con veinticinco (25) empleados o más tendrán la misma obligación de reserva de empleo que existe normalmente bajo la FMLA. Es decir, deberán devolver al empleado a la misma posición o una equivalente cuando este se reincorpore al trabajo. No obstante, los patronos con menos de veinticinco (25) empleados están excluidos de este requisito si, después de que el empleado se acogió a la licencia de emergencia bajo FMLA, su puesto deja de existir debido a condiciones económicas u otros cambios operacionales que afecten los empleos y sean causados por la emergencia de salud pública durante el periodo en el que el trabajador disfrutó de la licencia. Esta exclusión está sujeta a que el patrono haga intentos razonables para devolver al empleado a un puesto equivalente y requiere que se comunique con el empleado si dentro de un año surge un puesto equivalente al que este desempeñaba cuando se acogió a la licencia.

Estas nuevas licencias aplican tanto a empleados exentos como no exentos. De conformidad con lo discutido anteriormente, cuando un empleado en periodo probatorio utilice alguna de estas licencias temporeras autorizadas por ley federal, el periodo probatorio se interrumpirá automáticamente y continuará una vez este se reincorpore a trabajar. Véase 29 LPR sec. 185h.

Es importante que los patronos elegibles estén conscientes de que los gastos en los que incurran al otorgar estas licencias podrían ser reembolsados por el Gobierno federal de conformidad con las disposiciones del *Families First Coronavirus Response Act of 2020*, y las directrices que emita en su momento el Departamento del Tesoro de Estados Unidos y el Departamento de Hacienda de Puerto Rico. Véase Pub. L. 116-127, secs. 7001-7005 (codificado según enmendado en 26 USC secs. 1401, 3111). Además, el Secretario del Trabajo federal tiene autoridad para reglamentar cómo se administrarán las posibles exclusiones por justa causa de ciertas personas que trabajen como proveedores de salud y trabajadores de primera respuesta. Asimismo, reglamentará la concesión de exenciones a patronos con menos de cincuenta (50) empleados que por justa causa se les excluya de otorgar las licencias únicamente para el propósito de cuidar al hijo o hija menor de dieciocho (18) años, en casos que se considere que la imposición de tales requisitos pondría en riesgo la viabilidad del negocio. No obstante, estas son las únicas instancias en las que patronos con menos de quinientos (500) empleados podrán estar exentos de la aplicación de estas licencias. Aquellos patronos que incumplan con estos beneficios estarán sujetos a penalidades.

Por ser de aprobación reciente, tanto patronos como empleados deberán estar atentos a las publicaciones del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, el Departamento del Tesoro de Estados Unidos, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (“DTRH”) y el Departamento de Hacienda de Puerto Rico, para tener más detalles sobre la aplicabilidad de estos nuevos beneficios, su administración y el proceso de reembolsos a patronos por los gastos

⁴ El estatuto contiene disposiciones especiales para calcular las horas de trabajo de aquellos empleados cuyas jornadas varían semanalmente.

incurridos en salarios. Además, recalcamos que esta es una discusión general sobre las disposiciones del estatuto con el propósito de informar y que, para el detalle particular de cada una de las licencias y su aplicabilidad, deberán recurrir al texto del *Families First Coronavirus Response Act of 2020*.

Por otro lado, exhortamos a aquellos patronos con quinientos (500) empleados o más a adoptar políticas y beneficios laborales para atender y reconocer la pandemia ocasionada por el COVID-19, aunque sean de manera temporera. Debemos estar comprometidos en promover que aquellos empleados que experimenten síntomas o entiendan hayan sido expuestos al COVID-19, puedan ausentarse a su trabajo para buscar la ayuda necesaria sin temor a que su sustento sea perjudicado. Así, cuidamos la salud de los recursos humanos y de nuestra población.

C. *Emergency Unemployment Insurance Stabilization and Access Act of 2020*, Pub. L. 116-127, secs. 4101-4105 (codificado según enmendado en 26 USC secs. 3304, 3306; 42 USC secs. 1103, 1305, 1322)

Esta Ley asigna mil millones de dólares en subsidios de emergencia para los estados, con la finalidad de ayudar en el procesamiento y pago de beneficios por desempleo. Además, los estados con un aumento de al menos diez por ciento (10%) en las solicitudes de beneficios por desempleo serán elegibles para subsidios adicionales. Ciertamente esta subvención ayudará al DTRH en la administración de beneficios de seguro por desempleo, lo cual resulta primordial en esta época de emergencia ante el COVID-19.

IV. PRÉSTAMOS QUE PUEDEN CONCEDER LOS PATRONOS A LOS EMPLEADOS DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA

Como excepción a la regla general que prohíbe las deducciones de salario, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley de Pago de Salarios (“Ley Núm. 17”), permite que los patronos les brinden a sus empleados adelantos de nómina o equipo, materiales o bienes que estén directamente relacionados con un estado de emergencia, y descontar los mismos periódicamente del salario de los empleados que lo autoricen por escrito. Véase 29 LPR sec. 175(q). Ante la declaración de emergencia tanto de la Gobernadora de Puerto Rico, como del Presidente de los Estados Unidos, actualmente los patronos pueden ofrecerles diversas ayudas a sus empleados como, por ejemplo, adelantos de nómina, equipo respiratorio, materiales para prevenir contagio u otros bienes relacionados a la prevención y el tratamiento del COVID-19. Véase Boletín Administrativo Núm. OE-2020-020 de 12 de marzo de 2020.

El repago no estará sujeto a intereses, y el patrono podrá cobrar únicamente una cantidad igual o menor al costo en el que incurrió para adquirir el equipo, material o bien. El descuento de nómina para reembolsar dichos adelantos o gastos no podrá exceder del veinte por ciento (20%) de la cantidad neta pagadera al empleado en su período regular de pago, luego de efectuadas todas las deducciones, tanto las requeridas por ley como las voluntarias. Es decir, se trata de un pago a plazos que no representa una carga onerosa para el empleado durante el periodo de repago. Además, la autorización escrita deberá incluir un desglose con la forma en que el empleado saldará el pago total de la cantidad adeudada, y lo acordado entre las partes sobre

cómo el trabajador responderá por la deuda si cesa la relación laboral antes de completarse el repago.

La Ley Núm. 17 no aplica a los empleados exentos, por lo que es permisible que estos pacten voluntariamente acuerdos con sus patronos sobre deducciones salariales sin sujeción a las disposiciones anteriormente discutidas, siempre y cuando el acuerdo no transgreda la ley, la moral, ni el orden público. Véase 29 LPRC sec. 176. En ese sentido, los adelantos de nómina y las deducciones salariales para el reembolso de bienes o servicios adquiridos por el patrono en beneficio de un empleado exento estarán sujetos a lo pactado estrictamente por las partes, según entiendan conveniente.

Nada de lo anterior impide que un patrono provea gratuitamente bienes, materiales o servicios a sus empleados o realice pagos voluntarios para asistir o premiar a sus trabajadores. La disposición de la Ley Núm. 17 aquí discutida únicamente será de aplicación cuando el patrono interese el reembolso de lo invertido.

V. EMPLEADOS Y PATRONOS EXCEPTUADOS DEL TOQUE DE QUEDA REQUERIDO POR LA OE-2020-023

Reiteramos la vigencia y pertinencia de la Opinión de la Secretaría 2020-01, para los patronos que actualmente pueden operar por encontrarse dentro de alguna de las excepciones señaladas en la OE-2020-023 y los empleados que laboran para estos. Destacamos especialmente que los empleados tienen disponibles las solicitudes de ajustes a su horario de trabajo, reducciones de jornada, cambios de lugar de trabajo o acuerdos de reposición de horas, discutidas en la Sección III de dicha Opinión, y que los patronos deben evaluar las mismas sin que se tomen represalias contra el trabajador por solicitar el cambio. Además, ante las nuevas licencias concedidas a nivel federal, los empleados de patronos con menos de quinientos (500) empleados tendrán derecho a utilizar las mismas en caso de necesitarlas para atender alguno de los propósitos enumerados.

No obstante, los empleados que están laborando para un patrono exceptuado de la OE-2020-023, deben recordar que sus funciones son necesarias para la continuación de servicios esenciales. Es por ello que los patronos podrán utilizar las medidas contenidas en su políticas y procedimientos institucionales razonables, tanto en relación a ausencias no excusadas como procedimientos en general. Sin embargo, ante el panorama actual, recomendamos a los patronos evaluar con detenimiento las solicitudes de los empleados que interesan acogerse a algunas de las licencias a las que tienen derecho o licencias sin sueldo. Pudieran existir empleados que por sus condiciones de salud, especialmente aquellos con el sistema inmunológico comprometido, requieran un acomodo razonable para continuar ejerciendo sus funciones. Véase Ley Núm. 44 de 17 de junio de 1985, según enmendada, 1 LPRC secs. 501 *et seq*; *Americans with Disabilities Act* de 1990, 42 USC secs. 12101 *et seq*. El llamado a los patronos que estén operando en estos momentos es a ser sensibles con la situación de sus empleados. Al mismo tiempo, entendemos que hay unos servicios que deben brindarse, por ello es necesario que los patronos hagan un análisis minucioso sobre la esencialidad de las funciones de los empleados a los fines de limitar la cantidad de estos en el lugar de trabajo, y que refuercen sus medidas de seguridad para propiciar que los trabajadores que se encuentran laborando lo hagan con la mayor confianza y seguridad posible.

Es de suma importancia en este momento crucial para Puerto Rico que los patronos que están operando adopten medidas para reducir la posibilidad de contagio. Les recalcamos a los patronos que la responsabilidad de proteger la salud e integridad personal en el trabajo es de índole constitucional. A través de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PR OSHA), el DTRH estará fiscalizando el cumplimiento de los patronos con las normas que protegen la seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Es imperante que cada lugar de trabajo tenga un plan de acción y políticas institucionales para identificar personal o visitantes con posibles síntomas. Además, debemos recordar las medidas de limpieza y desinfección de superficies, áreas de trabajo, instrumentos y materiales. Cada patrono debe cumplir con las disposiciones aplicables a su industria, así como examinar las guías de OSHA relacionadas al COVID-19. Además, los patronos deben distribuir o colocar carteles educativos para los empleados sobre estrategias de prevención de riesgos. De otra parte, deben promover el lavado de manos frecuente y exhaustivo, con suministros adecuados de jabón y agua potable, y cuando no estén disponibles, con productos adecuados a base de alcohol. También, en lugares de alta concentración de empleados, tales como los centros de llamadas, líneas de producción y de telecomunicaciones, los patronos deben tomar medidas adicionales para evitar la posible propagación del virus al evitar el contacto cercano. Entre estas se encuentran: el limitar el número de empleados en cada turno, crear turnos alternos, mantener la distancia recomendada entre cada empleado, liberar espacios de trabajo entre empleados, separar las unidades de trabajo, no compartir herramientas de trabajo, así como ampliar el tiempo de cambio de turno para desinfectar las áreas e instrumentos.

Por último, destacamos que, en estos momentos donde los servicios provistos por los profesionales de la salud son indispensables, resulta más que nunca necesario que los patronos de esta industria cumplan con los procesos establecidos de limpieza, desinfección, controles de ingeniería y controles administrativos. De igual forma, es imperativo que brinden el equipo de protección necesario y que adiestren a su personal sobre los protocolos establecidos. Además, les recordamos a los empleados que pueden presentar querrelas ante PR OSHA si desean informar riesgos en su lugar de trabajo y las mismas se podrán trabajar de manera anónima. Tanto las obligaciones de los patronos, como las herramientas que tienen disponibles los empleados para denunciar su incumplimiento, se encuentran en nuestra página electrónica: www.trabajo.pr.gov.

Reiteramos nuestro compromiso con todos los componentes del sector laboral los cuales, sin duda, están siendo impactados. Recordemos que el objetivo de todos actualmente debe ser proteger nuestra salud. Con ello como norte, fomentemos políticas adecuadas, flexibles y prudentes que nos permitan sobrepasar este momento sin precedente.

Cordialmente,



Briseida Torres Reyes
Secretaria