



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

23 de abril de 1998

Re: Consulta Número 14476

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento en lo que atañe a reducciones en la jornada de trabajo. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

En días recientes fui consultado por uno de mis clientes sobre el siguiente caso:

Una empleada solicitó que le ajustaran el horario de 8:30 am a 3:00 pm (con media hora de almuerzo), por problemas personales; por cooperar con la empleada se le ajustó el horario a las 6 horas de trabajo diarias que ésta solicitó (pero se le pagan 7 horas) y el trabajo que queda pendiente se reparte entre otros empleados.

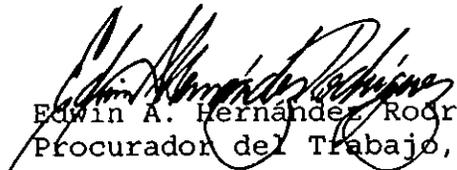
Actualmente la compañía está en reorganización y la plaza que cubre esta empleada tiene que ser una de tiempo completo; ¿puede el patrono cambiarle el horario a uno de ocho horas y de ésta negarse podría bajarsele a cuatro horas y que otro empleado trabaje las otras cuatro horas? De la empleada no aceptar los cambios, ¿podría ser sustituida sin ser considerado un despido injustificado y tener que pagarle la mesada?

La información suministrada es insuficiente para permitir dar una respuesta categórica a su pregunta. Por un lado, no hay disposición de ley que prohíba la reducción de la jornada de trabajo, siempre y cuando el horario del empleado no se reduzca a menos de la garantía diaria mínima en aquellos decretos mandatorios que contienen tales garantías. Por otro lado, una reducción de horario que tenga consecuencias económicas onerosas para el empleado podría interpretarse como un despido tácito o abandono constructivo del empleo. Es pertinente señalar que entre otras consecuencias, la propuesta reducción de horario podría tener el efecto de privar a la empleada del derecho a acumular vacaciones y licencia por enfermedad.

El llamado despido tácito o abandono constructivo del empleo constituye una violación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, lo cual conllevaría el pago de la indemnización por despido injustificado que dispone dicha ley. Así lo ha determinado nuestro Tribunal Supremo, manifestando que se da el despido tácito cuando los actos voluntarios e injustificados del patrono tienen por objetivo obligar a un empleado a abandonar su puesto y a éste no le queda otra alternativa razonable que renunciar a su cargo.

Esperamos que esta informaración le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino