



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

1 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14909

Nos referimos a su comunicación de 24 de mayo de 2001, la cual lee como sigue:

"Me dirijo a usted a nombre y en representación de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico. La Autoridad de los Puertos, en adelante "la Autoridad", es una corporación pública creada al amparo de la Ley Núm. 125 de 7 de mayo de 1942, según enmendada, que opera como una empresa privada.

Los empleados que ocupan puestos no relacionados al nivel gerencial de la Autoridad pertenecen a tres (3) unidades apropiadas de negociación colectiva, representadas por distintas organizaciones obreras al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

A través de los procesos de negociación colectiva que se han llevado a cabo con las distintas organizaciones obreras que representan a los empleados regulares no gerenciales de la Autoridad, tradicionalmente se ha incluido en sus respectivos convenios colectivos una cláusula **concediendo libre con paga completa todas las horas regulares de trabajo el día de su cumpleaños**. De igual forma, a los empleados regulares a los cuales se les requiere trabajar el día de su cumpleaños, se le compensa a tiempo doble las horas regulares trabajadas durante dicho día.

La situación antes expresada ha creado la interrogante de si la práctica de conceder libre con paga el día del cumpleaños a estos empleados está reñida, con el principio constitucional de igual paga por igual trabajo y si el uso de fondos públicos para dichos fines constituye una acción no autorizada por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Es nuestro interés conocer la posición institucional del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la práctica antes expuesta, por lo que agradeceremos su ilustrada opinión al respecto. Sin otro particular y agradeciendo su gestión".

Su consulta contiene dos (2) interrogantes. La primera cuestiona la constitucionalidad de una cláusula del convenio colectivo que concede libre con paga, el día del cumpleaños a los empleados regulares no gerenciales de la Autoridad. Le preocupa que el conceder esta licencia viole el principio constitucional de igual paga por igual trabajo. La segunda inquiriere si esa práctica constituye un uso ilegal de fondos públicos.

Entendemos que no se da una violación a los principios constitucionales. La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece, entre otros asuntos, el derecho de todo trabajador a recibir igual paga por igual trabajo. De acuerdo con la jurisprudencia, al aprobarse la citada Sección, la Convención Constituyente tuvo el propósito de concederle al trabajador puertorriqueño una protección evitando propósitos discriminatorios de parte del patrono producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida. El Tribunal Supremo ha manifestado que el

principio de igual paga por igual trabajo "No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los aumentos automáticos por años de servicio, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago por sobre el mínimo trabajo superior o por mayor producción, o la adopción de otras medidas dirigidas al mejoramiento del trabajo..." Magdalena Mercado vs. UPR, 91 JTS 541. (Citas Omitidas)

Las cláusulas contenidas en los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes. Las mismas prevalecen siempre que no estén contra la ley, la moral o el orden público. Estas se presumen válidas y constitucionales. La jurisprudencia supone constitucionales las variaciones en la compensación si existe justificación. El conceder libre al empleado el día de su cumpleaños es un beneficio marginal negociado entre el patrono y la unión, que no está prohibido por ley, ni está contra la moral o el orden público, y que persigue un fin público en el ámbito laboral. En resumen, entendemos que no está presente una violación al principio constitucional de igual paga por igual trabajo, según el objetivo de la misma.

En cuanto al uso de fondos públicos la Constitución solo requiere que esté presente un fin público que lo justifique. Es práctica común en el proceso de la negociación de un convenio incluir cláusulas que conceden beneficios marginales a los empleados, adicionales a los que éstos tienen derecho por ley. Estos beneficios marginales constituyen otros métodos de compensación indirecta, que son fuente de motivación para reclutar o retener trabajadores idóneos dentro para realizar las labores de la empresa. Este beneficio marginal que nos ocupa no es novel, sino que es un beneficio contenido en varios convenios colectivos de otras corporaciones públicas.

En conclusión, entendemos que este beneficio marginal no viola nuestra Constitución, que lo que exige es que los fondos públicos se utilicen para fines públicos y por autoridad de ley. (Sección 9 del Artículo VI de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico)

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


~~María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo