



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Víctor Rivera Hernández
Secretario

4 de marzo de 2003

Consulta Núm. 15135

Nos referimos a su comunicación del 7 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

“Agradeceré respuestas a las siguientes preguntas:

- 1. Cual es el numero del Reglamento aplicable a las empresas de seguros en cuanto a dias por enfermedad y el numero de dias acumulados mensualmente?*
- 2. Puede un empleado ser penalizado por normas de trabajo cuando se ausenta mas de dos veces en un mes por enfermedad y tiene dos o mas dias acumulados por enfermedad?*
- 3. Puede un empleado ser penalizado por normas de trabajo cuando se ausenta por enfermedad un dia antes o despues de un dia feriado teniendo dos o mas dias acumulados por enfermedad?*
- 4. Cuantos memoranda escrito son requeridos para un despido justificado por violacion de normas establecidas en una empresa que no envuelvan violencia fisica y/o verbal?*
- 5. Puede un empleado ser penalizado por normas de trabajo al utilizar su celular durante su periodos de descanso y/o almuerzo en los predios del patrono?*
- 6. Puede un patrono emplear camaras en areas de trabajo que no trafica publico?*

7. *Puede un patrono emplear camaras en un area de trabajo, que no trafica publico, y ninguna en otras areas de trabajo, o ser selectivo en areas de trabajo donde las emplea? . . .*”

A continuación responderemos a cada una de sus preguntas:

Pregunta Número 1

“Cual es el numero del Reglamento aplicable a las empresas de seguros en cuanto a dias por enfermedad y el numero de dias acumulados mensualmente?”

En Puerto Rico, la licencia por enfermedad está regulada para los trabajadores del sector privado por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”. Esta Ley tiene como propósito uniformar las licencias de vacaciones y enfermedad en el sector privado.

También, aplica lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 60, Sexta Revisión, Aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas. Este decreto dispone lo siguiente con relación a la licencia por enfermedad en su Artículo V:

“Artículo V – Licencia por enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y cuarto (1 ¼) días laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor acumulables a partir de la terminación del período probatorio de tres (3) meses. Disponiéndose, sin embargo, que todo empleado que apruebe dicho período probatorio acumulará licencia por enfermedad desde su ingreso.

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes, acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas; por ejemplo, si trabaja 75 horas al mes acumulará 75 por ciento de uno y un cuarto de día (1 1/4) a base de un (1) día de ocho horas, o sea, siete y media (7 ½) horas de labor. La licencia

por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta y cinco (35) días. . .”

La acumulación máxima de la licencia por enfermedad está regulada por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1 de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior ocurrirá, siempre y cuando trabaje para el mismo patrono.

Por el contrario, en caso de los empleados, que comenzaron a trabajar luego del 1 de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm. 180.

Pregunta Número 2

“Puede un empleado ser penalizado por normas de trabajo cuando se ausenta mas de dos veces en un mes por enfermedad y tiene dos o mas dias acumulados por enfermedad?”

Los incisos (m) y (n) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente con relación a las ausencias por enfermedad que pueda tener un empleado:

“Artículo 6-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad

(a) . . .

(b) . . .

(c) . . .

(m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

(n) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones

médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.” (Subrayado nuestro.)

La Ley Núm. 180 dispone que si un empleado se ausenta dos veces o más de su empleo, deberá presentar un certificado médico. La intención de la Ley Núm. 180 no es penalizar a los empleados por dos ausencias, sino que muestre evidencia del por qué tal ausencia. La Ley Núm. 180 intenta proveer unas normas básicas y generales para la acumulación y disfrute de la licencia por enfermedad. En caso de usted entender que la conducta del patrono viola sus derechos, puede visitar o comunicarse a la Oficina del Negociado de Normas del Trabajo para recibir orientación más detallada.

Pregunta Número 3

“Puede un empleado ser penalizado por normas de trabajo cuando se ausenta por enfermedad un día antes o después de un día feriado teniendo dos o más días acumulados por enfermedad?”

La Ley Núm. 180 no regula este asunto específicamente. Sin embargo, hacemos referencia al inciso (n) antes citado. Por tanto, en casos donde el patrono haya establecido una norma válidamente, el disfrute de la licencia no excusará su cumplimiento.

Pregunta Núm. 4

Cuantos memorandos escritos son requeridos para un despido justificado por violación de normas establecidas en una empresa que no envuelvan violencia física y/o verbal?

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa” guarda silencio con relación a cuántas comunicaciones deben ser enviadas antes de despedir con justa causa a un empleado. No obstante, si debemos expresar que cuando un patrono tiene normas escritas relacionadas a este asunto, las mismas deben ser redactadas bajo un criterio de razonabilidad.

justa causa esta subyacente el principio de que mientras el empleado cumpla con sus obligaciones inherentes a su trabajo y no perjudique los intereses del patrono, éste no tendrá justificación para despedirlo.

No se trata entonces de cualquier falta sino de aquella o aquellas que afectan al buen funcionamiento del sitio de trabajo.

Por lo tanto, lo importante para saber si hay justa causa de despido de un empleado es el efecto que tenga determinada conducta en el funcionamiento de la empresa y no la conducta por sí sola.

2. Usualmente y como regla general debe haber más de una falta, es decir, un patrón de conducta impropia, una actitud de no rendir el trabajo eficientemente o de hacerlo negligentemente o una violación reiterada a las normas de la empresa, para que entonces pueda haber justa causa de despido. La Ley Núm. 80 no favorece el despido a la primera falta. Por excepción, la primera o única falta puede justificar el despido de un empleado si de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para entonces despedirlo. . .” (Subrayado nuestro.)

Pregunta Núm. 5

“Puede un empleado ser penalizado por normas de trabajo al utilizar su celular durante su periodos de descanso y/o almuerzo en los predios del patrono?”

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley de Jornada de Trabajo” brinda el derecho al trabajador a disfrutar de un período de alimentos. Específicamente, el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente:

“Artículo 15.-Horas de trabajo-Fijación de aviso sobre horas de trabajo; modelos impresos

Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuere el caso, un aviso impreso, haciendo constar el número de horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar y

terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el período destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. . .”

El “Reglamento para Regular el Disfrute del Período de Tomar Alimentos, Compensación y Expedición de Permisos para su Reducción”, promulgado el 27 de agosto por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dispone en su Artículo IV:

“ . . . Se entenderá que el empleado ha disfrutado del período de tomar alimentos cuando se ha hecho uso libremente de dicho período, sin que durante el mismo tenga que prestar atención, aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo . . .” (Subrayado nuestro.)

El período para tomar alimentos debe ser un tiempo en el cual los empleados puedan utilizarlo libremente en la forma en que ellos estimen conveniente. Por otro lado, el patrono tiene derecho a establecer las normas de conducta que estime pertinentes a su área de trabajo sujetas al criterio de razonabilidad.

En cuanto a su pregunta específica, debemos informarle que no nos corresponde evaluar su situación particular. En caso de necesitar asistencia adicional en cuanto a esta situación en específico, puede comunicarse directamente con el Negociado de Normas del Trabajo.

Pregunta Núm. 6

“Puede un patrono emplear camaras en areas de trabajo que no trafica publico?”

Pregunta Núm. 7

“Puede un patrono emplear camaras en un area de trabajo, que no trafica publico, y ninguna en otras areas de trabajo, o ser selectivo en areas de trabajo donde las emplea? . . .”

Por estar las preguntas 6 y 7 íntimamente relacionadas, pasaré a contestarlas como una sola.

Un patrono puede utilizar cámaras de video en el lugar de trabajo como mecanismo de vigilancia electrónica, siempre que su uso no constituya una intromisión indebida a la intimidad del empleado.

En el caso de Vega Rodríguez v. Telefónica de Puerto Rico, 2002TSPR50, nuestro Tribunal Supremo resolvió su pregunta en la afirmativa. Específicamente, resolvió lo siguiente:

“[...]es necesario reconocer una vez más que el patrono tiene un derecho a proteger de forma razonable su propiedad privada. La vigilancia electrónica razonable en el lugar de trabajo es una forma legítima para el patrono proteger su propiedad. No podemos negar que este tipo de vigilancia le provee un método efectivo y muchas veces necesario de controlar, por ejemplo, el uso que hacen los empleados de la propiedad del patrono y de la propiedad en sí. El uso de las tecnologías modernas como el vídeo y el circuito cerrado ayudan a prevenir actos de sabotaje, robos y el mal uso de los recursos disponibles en el lugar de empleo, entre otras cosas. Todos éstos son fines por demás legítimos que nos inclinan a concluir que el uso de mecanismos de vigilancia electrónica en el lugar de trabajo no es inconstitucional per se, y que el mero hecho de hacer uso de éstos no constituye una intromisión impermisible en la intimidad del empleado.”

Así pues, será necesario analizar las circunstancias de cada situación o sistema de vigilancia en particular para determinar si éste constituye, ya sea por su naturaleza, o en su aplicación, una intromisión abusiva en la intimidad del empleado, o una violación a su dignidad e integridad. Cualquier evaluación a esos efectos debe comenzar con un análisis de las razones invocadas por el patrono para instalar el sistema, como por ejemplo: (a) seguridad, (b) reducir o prevenir incidencia de sabotaje o robos, (c) evaluar la efectividad o nivel de productividad del empleado, o (d) evaluar el trato que se le da al consumidor o cliente en el negocio. Luego de este análisis inicial, se podrá evaluar (1) cuán intrusivo es el método escogido por el patrono en la intimidad del empleado vis a vis el propósito y necesidad de la vigilancia; (2) las características particulares del lugar de empleo, como por ejemplo, si es un espacio abierto o cerrado, y la facilidad de acceso al mismo; (3) las funciones de los empleados observados; (4) la función de las facilidades que son objeto de vigilancia; (5) las capacidades

técnicas y de sofisticación del equipo instalado; y (6) la publicación, notificación y utilización que haga el patrono del sistema, entre otras.

...[En] aras de proteger la dignidad del trabajador, un patrono no debe establecer un sistema de vigilancia electrónica sin darle previa notificación a los empleados de la implantación del mismo, excepto en casos en que circunstancias apremiantes lo requieran.[...] Además, la empresa deberá tener una política clara y adecuada sobre el uso, disposición y acceso a la información recopilada, la cual se le informará a los empleados. Por último, como regla general, no se deberá instalar un sistema de videograbación de empleados en áreas en las cuales por su naturaleza, el empleado tenga una marcada expectativa de intimidad tales como los baños, duchas y vestidores (locker rooms).”

En conclusión, entendemos que es discrecional de un patrono el uso de este tipo de mecanismo de vigilancia. No obstante, la discreción del patrono no debe ir en contra del derecho constitucional a la intimidad de todo empleado, precisamente en su lugar de trabajo. El propósito para el cual se utiliza el método de supervisión no puede ir más allá del fin legítimo, ni invadir la privacidad o dignidad del empleado.

Por último, reitero que, de entender usted que su patrono ha violado sus derechos, se comunique directamente con el Negociado de Normas del Trabajo a los teléfonos (787)754-2100 al 2106, para que reciba orientación adicional o para que pueda presentar su reclamación.

Esperamos que la información ofrecida le sea útil.

Cordialmente,



Félix R. Bello Acevedo
Procurador del Trabajo Interino