



15495



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

8 de noviembre de 2006

Costos

Nos referimos a su comunicación del 3 de noviembre de 2006, la cual lee como sigue:

“Durante los días 22 al 25 de octubre de 2006 nuestra institución recibió la visita del Comité de Evaluación para la Acreditación de la “American Bar Association (ABA)”. El mencionado comité realizó unos señalamientos, entre los que se encuentra el siguiente: “Los abogados que son bibliotecarios deben dar más servicio al público y no estar en la parte técnica de la biblioteca”. La institución necesita tomar acción correctiva en relación al señalamiento antes indicado. El Bibliotecario el cual el Comité indica que debemos reubicar posee un grado de Juris Doctor y aproximadamente 3 años de experiencia, actualmente se encuentra trabajando en el Área de Desarrollo de la Colección durante el 1er turno.

Luego de un análisis de las necesidades institucionales, entendemos que tenemos dos opciones disponibles.

1. Cambiar al Bibliotecario antes mencionado de Unidad de Trabajo, dejando que permanezca en el mismo turno. Esta opción no es

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15495
8 de noviembre de 2006

favorecida por la institución debido a que el Bibliotecario que actualmente labora en el 1er turno en el Área de Servicio al Público posee 11 años de experiencia con nuestra institución y un total de 37 años de experiencia en la profesión, de los cuales 35 años los ha laborado en Bibliotecas del Área de Desarrollo de la Colección que tenemos que reubicar no posee una experiencia comparativa ni el conocimiento suficiente en Bibliotecología para poder ofrecer el mantenimiento adecuado a la colección.

2. Cambiar al Bibliotecario del Área de Desarrollo de la Colección de Unidad de Trabajo y de Turno. Esta es la opción favorecida por la institución. Esta opción requeriría que un Bibliotecario del Área de Servicio al Público, el cual ha terminado los cursos conducentes al grado de Maestría en Bibliotecología (y en estos días esta tomando el examen comprensivo) y tiene 10 meses laborando para nuestra institución, teniendo un total de 2 años de experiencia en la profesión; se reubique del 2do turno al 1er turno cambiándolo de Unidad de Trabajo. En esta opción otro punto a considerar es que el Comité de la ABA también recomendó que el horario de Servicios al Público de la Biblioteca se extendiera hasta las 12m, lo que implicaría que el personal del 2do. turno se le debe correr el horario de entrada y salida en 1 hora de lunes a jueves y en 2 horas los viernes."

La función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Nuestra oficina no emite comentarios sobre asuntos particulares y que son funciones inherentes a las prerrogativas gerenciales de la empresa.

No obstante lo antes dicho, con el propósito de ofrecerle alguna información que pueda ser de utilidad; el patrono siempre que no haya convenio colectivo y una ley no provea algún mecanismo distinto, puede hacer el horario de los trabajadores de acuerdo a las necesidades de la misma. Lo importante es que no se haga por razones discriminatorias.

La antigüedad se ha definido como el tiempo ininterrumpido en el trabajo. La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, es la ley que

regula el despido sin justa causa de trabajadores en la empresa privada. Mediante esta ley, se concede a aquellos empleados despedidos sin justa causa una indemnización económica de modo que pueden subsistir en lo que consiguen un nuevo empleo. Esta compensación comúnmente se conoce como "la mesada".

Las guías interpretativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la aplicación de la Ley Núm. 80 establecen nuestra interpretación sobre los Despido por razones atribuibles al patrono o a la situación económica del negocio. En esta caso la antigüedad en la empresa toma vital importancia. Debido a que se debe hacer la retención tomando en consideración la antigüedad del trabajador. Por ejemplo:

A. Retención

En caso de que surja la necesidad de despedir empleados dentro de alguna o algunas clasificaciones ocupacionales, el patrono estará obligado a retener con preferencia en tales clasificaciones, **a los empleados de más antigüedad en la empresa.** Esto siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por éstos. A tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa, independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado.

B. Reemplazo

El patrono reemplazará preferentemente a los trabajadores despedidos y dentro de su clasificación ocupacional, y a tales fines se considerará todo el tiempo trabajado continua e ininterrumpidamente para la empresa independientemente de las clasificaciones ocupacionales en que se hayan desempeñado. Entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía el patrono tuviere la necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido, y dentro de su

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15495
8 de noviembre de 2006

clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición.

- C. Cuando en las situaciones indicadas en los subpárrafos A y B haya una diferencia clara o inconcursa a favor de la eficiencia, capacidad o utilidad del trabajador, estos serán entonces los criterios a utilizarse.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Reciban un abrazo solidario hostosiano,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo