



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

13 de septiembre de 2007

Consulta Núm. 15585

Nos referimos a su comunicación del 11 de septiembre de 2007, la cual lee como sigue:

"La presente es para solicitarle muy respetuosamente una opinión en base a la Ley sobre una situación que ha surgido, con el Patrono de empresa privada para la cual trabajamos un grupo de empleados.

La compañía para la cual trabajamos ha amonestado a varios empleados por violación al Reglamento. A los empleados no se les ha entregado reglamento alguno. En varias ocasiones se le ha solicitado al patrono copia del Manual del Empleado o Reglamento, argumentando el Patrono que no está obligada a darlo. Pensamos que éste no existe.

Nuestra pregunta es 1) si nosotros como empleados tenemos derecho en ley a tener un Manual del Empleado o Reglamento; 2) puede el Patrono amonestar a sus empleados por violaciones aún reglamento que no le quiere proveer a sus empleados y que no sabemos si existe".

Nos solicita una opinión respecto a los Manuales de Reglamentos del Empleado, particularmente nos consulta la legalidad de que el patrono le entregue copia del mismo.

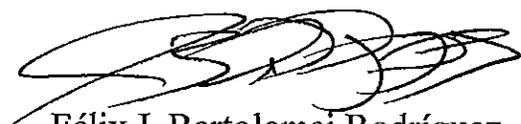
Reiteradamente nos hemos expresado en diversas opiniones que nuestra oficina no emite comentarios sobre los procesos disciplinarios del patrono y la validez de las normas establecidas en las normas de trabajo.

No existe norma legal que obligue al patrono a crear o entregar normas de conducta general. Existe legislación como las de discriminación en el empleo y hostigamiento sexual que son exigidas por ley. No obstante, la práctica comercial así lo exige. Las normas de conductas son guías básicas en la empresa que deben ser conocidas por los trabajadores para conocer las consecuencias legales de sus actos.

Porque si no existieran normas las acciones disciplinarias quedarían al arbitrio y capricho de la empresa siendo esta acción una importante que permitiría una demanda por despido injustificado de ser necesario.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo