



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

30 de octubre de 2009

Consulta Núm. 15684

Estimado señor

Hacemos referencia a su comunicación dirigida al Secretario del Trabajo, Hon. Miguel Romero, y recibida el 15 de octubre de 2009 en la Oficina de la Procuradora del Trabajo. En la misma, usted nos presenta la siguiente situación:

"A causa de un alto índice de ausentismo en algunos de nuestros representantes de servicio al cliente, la Gerencia está considerando disminuir las horas de 40 de trabajo a la semana a 32 horas semanales solamente a aquellos empleados que tengan los mas altos índices de ausentismo. Los empleados con índices de asistencia aceptables, seguirán trabajando sus 40 horas semanales sin ninguna "penalidad".

Nuestra motivación a esta medida es tratar de alentar a los empleados a ausentarse menos y a la vez, reduciendo sus horas de trabajo puedan reducir también su número de ausencias para resolver asuntos personales en ese día adicional libre.

¿Sería esto una acción ilegal o discriminatoria contra los empleados a quienes les disminuimos horas de trabajo por haberse ausentado tanto? Agradeceré su pronta respuesta."

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus

oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Dicho lo anterior, desde hace muchos años, este Departamento ha adoptado la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de la reglamentación promulgada por los patronos que operan en Puerto Rico. Esta norma se adoptó, ya que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento. Por tanto, una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aunque los hechos a que se aplique sean los mismos a *prima facie*. Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún de reglas específicas, sin conocer los hechos particulares a los cuales se les va aplicar.

A manera de ejemplo, de su consulta no se desprende que la política de control de ausentismo que se pretende implantar en su empresa aplicará a ausencias justificadas conforme lo establece la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como ***Ley del Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico***. Tampoco sabemos si aplicará a ausencias relacionadas a enfermedad cubiertas bajo otros estatutos estatales o federales como el Fondo del Seguro de Estado, Seguro de incapacidad No Ocupacional (SINOT), ACCA, Licencia Médico Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés), por mencionar algunas.

No obstante lo antes dicho, y a manera de orientación le informamos que, los horarios de trabajo que se fijan en Puerto Rico deben cumplir con el "Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley Núm. 379, aprobada el 15 de mayo de 1948, según enmendada". El Artículo 3 de dicho reglamento define la semana de trabajo como sigue:

"a) La semana de trabajo, a los fines del cómputo de las horas extras sobre 40, lo constituirá un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y hora que determine el

¹ Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

patrono, o que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo.... [Subrayado nuestro]

A tenor con lo anterior, una institución puede efectuar un cambio de horario. Debe tener presente, sin embargo, que el Artículo 15 de la Ley Núm. 379, según enmendada, por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, dispone lo siguiente:

"Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuera 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 a comenzar y terminar el trabajo y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular."

Finalmente, le estamos enviando copia de las consultas 13,318, 13,858, 13,960, 14, 283, 14,483, 14,650 y 15,358, que versan, en parte, sobre este aspecto.

De usted tener alguna duda o de necesitar más información puede comunicarse al Negociado de Normas del Trabajo al (787) 754-2100 o al Negociado de Asuntos Legales al (787) 754-5748.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

Anejos

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.