



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

27 de enero de 2010

Consulta Núm. 15699

Estimada

Acusamos recibo de su comunicación de fecha 18 de diciembre de 2009. En la cual nos consulta lo siguiente:

"Actualmente nuestra Institución enfrenta una difícil situación económica, lo que nos ha llevado a programar la implantación de una serie de cambios efectivos, el 1 de enero de 2010, que afectarán a todo nuestro personal. Entre los cambios a efectuarse, con el propósito de reducir costos, se encuentran una reducción de salario de un diez por ciento (10%) al personal Bibliotecario y un cambio de horario de servicio en nuestra Biblioteca. Con el propósito de disminuir el impacto de los mencionados cambios, la Institución le va a conceder un día libre, con paga, en la quincena al mencionado personal.

El nuevo horario de servicio de la Biblioteca será de 12:00 del medio día hasta las 11:00 pm. Dos de nuestras Bibliotecarias, cuyo nuevo horario será de 12:00 del medio día hasta las 9:00 pm (con una hora para tomar alimentos), indican tener dificultad para laborar en el nuevo horario y nos presentan unas opciones para cumplir su jornada laboral (ver documento adjunto). La opción, considerada por ellas adecuada, sería trabajar, una semana en un horario de lunes a jueves de 12:00 pm hasta las 7:00 pm (trabajando un total de 6.5 horas cada día) y los viernes de 12:00 pm hasta las 6:30 pm (trabajando un total de 6 horas) (con media hora para tomar alimentos cada día) y que las ocho (8) horas correspondientes al día que la Institución les concede sean divididas durante la semana para cubrir el tiempo dejado de trabajar. La otra semana de la quincena trabajarían el mismo horario de 32 horas y para cubrir las ocho horas restante, recomiendan que esas horas se les rebajen de sus vacaciones

acumuladas. En nuestra institución los Bibliotecarios son considerados personal exento, por lo que entendemos que este tipo de descuento no está permitido por ley. Además consideramos que es desmotivante y no es justo para el resto del personal exento y no exento, que el personal exento antes indicado en ningún momento complete una jornada regular de trabajo (40 horas) y que no se le pueda hacer ningún descuento.

Agradeceré nos ofrezca un análisis escrito de las implicaciones legales de aceptar alguna de las opciones ofrecidas por las empleadas y/o que medidas podemos tomar en caso de que las empleadas se nieguen a laborar en el horario establecido por la Institución."

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, nuestra oficina no emite comentarios sobre asuntos particulares y que son funciones inherentes a las prerrogativas gerenciales en una empresa.

No obstante lo antes expresado y con el propósito de ofrecerle alguna información que pueda ser de utilidad, todo 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.

De otra parte, usted nos menciona que el cambio de horario es para unos empleados exentos que trabajan en una institución educativa. Sin hacer un análisis exhaustivo por falta de información de si estos empleados están o no cubiertos por la Ley de Normas Razonables del Trabajo y ser empleados realmente exentos como usted menciona en su escrito, y presumiendo que sí lo son, entonces sí éstos estarían excluidos de la protección de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Jornada de Trabajo, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada,

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

conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, por mencionar algunas leyes.

Ahora bien, es importante destacar que el pasado 23 de agosto de 2004 entró en vigor la última revisión al Reglamento 541 del Departamento del Trabajo Federal de los Estados Unidos² que define los términos Ejecutivo, Administrador y Profesional, así como el profesional de computadoras y agente viajero como empleados exentos de la Ley de Normas Razonables del Trabajo.

Para una discusión más detallada de los requisitos para la exención, incluyendo interpretaciones y ejemplos, le recomendamos obtener una orientación del Reglamento 541 con la agencia federal que lo administra a la siguiente dirección:

**U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
San Patricio Office Center
Suite 402
Calle Tañonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 775-1947**

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.

² 29 CFR 541.