



18 de marzo de 2013

Estimada Señora Soto:

Acusamos recibo de su comunicación con fecha de 7 de marzo de 2013 y recibida en nuestra oficina el 14 de marzo de 2013 en la cual nos consulta lo siguiente:

"El Sr. Nahaliel Cortés, lleva trabajando con la Empresa desde el 22 de agosto de 2011. Durante este tiempo el empleado ha disfrutado de la concesión de un "acomodo" para que pueda trabajar y terminar sus estudios. Esta concesión, aunque no está completada en el contrato de trabajo, claramente indica "que el empleado deberá trabajar los días y horarios que la Empresa necesita para lograr un normal y buen funcionamiento de la misma". Esta concesión se ha hecho de buena fe con el Sr. Cortés y otro empleado, mientras operacionalmente le es posible a la empresa.

Recientemente (enero 2013) el Sr. Cortés nos notificó que no podía cumplir con el horario que le habíamos asignado porque había conseguido otro trabajo y le conlije, solicitándonos que modificáramos el horario para poder cumplir con su necesidad de estudio y su otro empleo. Es importante señalar que el Sr. Cortés no solicitó autorización para hacer compromisos con otro trabajo ni verificó si era factible un arreglo de horario, el Sr. Cortés simplemente lo hizo y ahora nos solicita que nos acomodemos a los horarios que él puede ofrecer a la empresa, solicitud que nos es imposible conceder. Hemos citado al Sr. Cortés en varias ocasiones, inclusive por carta, para dialogar y ver posibilidades de un acuerdo,

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Ave. Muñoz Rivera 505, Piso 14, Edificio Prudencio Rivera Martínez, Hato Rey, Puerto Rico
P.O. Box 195540, San Juan, Puerto Rico 00919-5540 – T 787-281-56723 F 787-754-6158

pero no hemos recibido respuesta. Adjunto le incluimos las cartas y comunicados nuestros y del empleado.

Respetuosamente y como una consulta oficial, le solicitamos se exprese al respecto de cuales serían nuestros derechos como patrono, sobre si tenemos que aceptar los reclamos por parte del Sr. Nahaliel Cortés a pesar de que los mismos no estaban contemplados en su contrato de trabajo ni es operacionalmente factible pues causará problemas, ya que tendríamos que ofrecer unas horas de trabajo en horarios que no necesitamos cubrir o ya hay otros empleados cubriéndolo. ¿Tenemos derecho a terminarlo si el empleado no regresa o no se logra un acuerdo?

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.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, o ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial. No podemos emitir una opinión basándonos en hechos asumidos, o sobre asuntos que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o inclusive de los tribunales de justicia, como lo es la situación planteada.

En su carta, se nos solicita que brindemos nuestra opinión en relación a si la compañía que usted representa está obligada a aceptar los reclamos de un empleado que, desde el 24 de enero de 2013 ha abandonado el empleo, los cuales consisten en llegar a un acuerdo para que éste continúe trabajando en su empresa, mientras simultáneamente conserva otro empleo y completa estudios universitarios. En la alternativa nos consulta si usted como patrono tiene derecho a despedirlo si éste no regresa o no se llega a un acuerdo.

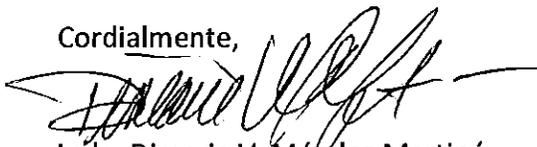
¹ Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

Consulta Núm. 15754
15 de marzo de 2013
Página 3

Sobre dichos hechos, le informamos que anteriormente se habían planteado hechos similares ante esta Procuraduría, por lo que, le enviamos copia de la consulta número 13363 que versa, en parte sobre este aspecto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martín
Procuradora del Trabajo

Anejo

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.



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

21 de agosto de 1990

Re: Consulta Número 13363

Me refiero a la consulta de epígrafe relacionada con el siguiente asunto:

"Si algún empleado, habiendo sido informado de esta norma de la compañía, [el disfrute de las vacaciones de verano durante la primera semana de agosto] y teniendo suficiente trabajo que realizar en la fábrica, por su cuenta coge una o más semanas de vacaciones para irse de paseo, sin haber obtenido autorización de nosotros para ausentarse y esto ocurre fuera del período de vacaciones que otorga nuestra compañía...

1. ¿Podemos considerar este acto como abandono de su empleo?
2. Si luego regresa a pedir que lo dejemos trabajar como si nada hubiera pasado, ¿Tenemos que darle empleo?
3. ¿Cómo ampara la ley al patrono para que estos actos no ocurran y afecten la productividad, las ventas y la estabilidad de la compañía?"

Como usted sabe, la relación obrero-patrono supone la existencia de un contrato de empleo bilateral que impone obligaciones y derechos recíprocos, tanto al patrono como al empleado. En cuanto al obrero respecta, es deber de éste cumplir adecuadamente con las funciones y tareas de su cargo, así como asistir puntualmente al cumplimiento de su deber.^{1/}

^{1/} Debe también acatar y obedecer aquellas normas razonables que imperen en la empresa.

Una ausencia prolongada y no autorizada como la que se informa en su consulta, puede dar base para tomar acción disciplinaria contra el empleado, incluyendo intimar tal conducta como un abandono de servicio. De así entenderlo el patrono, sería potestativo o discrecional de su parte permitir que el obrero se reintegre a su trabajo. A los fines de protegerse contra actos de esa naturaleza, el patrono debe establecer normas claras y específicas en su empresa, preferiblemente por escrito,^{2/} con notificación adecuada al empleado. Una vez infringida la norma, debe tomarse aquella acción correctiva que corresponda como disuasivo o advertencia contra futuras infracciones. Debe tenerse presente, sin embargo, que cualquier norma intraempresarial que se adopte debe hacerse tomando en cuenta los siguientes parámetros o guías, entre otros:

1. La norma no debe ser contraria a la Constitución, a leyes especiales, a cualquier reglamentación existente o al orden público.

2. Debe ser razonable, tomando en consideración los intereses de la empresa y los derechos y prerrogativas del trabajador.

3. Debe estar relacionada con el buen funcionamiento de la empresa, de modo que la misma excluya cualquier otra alternativa menos onerosa a los intereses del trabajador o del aspirante a empleo.

En aquellas situaciones que pudieran dar base a un despido, debe tenerse presente lo dicho por el Tribunal Supremo de Puerto Rico,^{3/} en el sentido de que:

1. En una acción por despido ilegal de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado (Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada).

2. Dicha Ley Núm. 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado, más dicho estatuto no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de una empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.

3. No constituye justa causa para el despido bajo la Ley Núm. 80, aquél que se hace por mero capricho del patrono o

^{2/} De hecho, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley de Despido sin Justa Causa) así lo exige expresamente.

^{3/} Srio. del Trabajo v I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

* Consulta Número 13363
Página 3

sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

4. La mera falta de confianza del patrono en el empleado no constituye justa causa para su despido.

Esperamos que la información aquí ofrecida le resulte de utilidad.

Cordialmente,


Julio Cruz Rodríguez
Procurador del Trabajo