



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

1ro. de abril de 1998

Re: Consulta Número 14483

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Por este medio me dirijo a la División Legal del Departamento de Empleo [sic] para pedir asesoramiento sobre mis derechos como empleado. Tengo entendido que el patrono no puede mantener en forma continua una presión indebida sobre sus empleados.

Como puede observarse en el documento adjunto; yo me he sentido bajo esa presión.

Deseo se me oriente sobre qué hacer acerca de este documento y los procedimientos a seguir.

El documento que acompaña su carta es una minuta de una reunión celebrada por su patrono en la que se expresa textualmente el propósito de "aclarar dudas en cuanto a las funciones y deberes que realizamos y nuestras responsabilidades". El resto de la minuta imparte instrucciones y establece reglas de disciplina que los empleados deben seguir, las cuales usted caracteriza como "presión indebida".

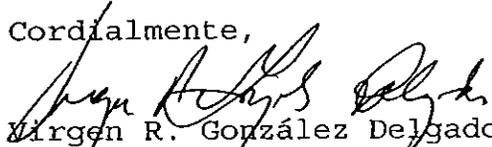
El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado que en la relación obrero-patronal existe la condición expresa o tácita, de que el empleado deberá descargar sus deberes en forma competente y eficiente. Es prerrogativa del patrono implantar reglas razonables dirigidas a fomentar el buen funcionamiento del establecimiento, y es obligación del empleado cumplir tales reglas. La controversia que se trae ante nuestra consideración, por lo tanto, es la razonabilidad de las reglas establecidas por su patrono.

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. La razón para la adopción de esa norma es que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no necesariamente lo sea en otro establecimiento. Por lo tanto, la aplicación de una regla puede resultar razonable en determinadas circunstancias e irrazonable en otras circunstancias, aún cuando los hechos a que se aplique sean los mismos prima facie.

Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún de reglas específicas, en un vacío, sin conocer los hechos específicos a los cuales se les va a aplicar. Por tal motivo, y de conformidad con la norma establecida, nos abstenemos de pasar juicio sobre la razonabilidad de las reglas establecidas por su patrono y de su caracterización de tales reglas como presión indebida.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo