



- 1) Tardanzas 9342, 9341
- 2) Minutos-Inventivos 10232, 10565
- 3) Semana de Trabajo 9995
- 4) Dias Feriados 9017, 9604

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

22 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14438

Nos referimos a su consulta, sin fecha, en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

Consultas [sic] #1

Tengo un empleado que llega tarde siempre (3, 5, 10, 15, 23 y 30 minutos tardes [sic]).

[¿]Cuánto es la cantidad m[í]nima de minutos de tardanza por ley para poderle descontarle[sic] del salario los minutos de tardanza o si hay un procedimiento legal para remediar esta situaci[ó]n.

Respuesta

No conocemos disposición legal alguna que prohíba a un patrono descontar del salario semanal el total que sume las tardanzas en que haya incurrido el empleado durante dicha semana. Tampoco hay nada que impida al patrono descontar dichas tardanzas o ausencias, si ése fuera el caso, de los días de vacaciones acumuladas que tenga el empleado, de manera que el trabajador no sufra menoscabo de su salario semanal por ese motivo. En otras palabras, el patrono puede a su discreción negarse a pagar por tiempo no trabajado

(tardanzas o ausencias) durante la semana de trabajo o pagarlo con cargo a las vacaciones que tenga acumuladas el empleado que haya incurrido en tales tardanzas o ausencias. En tales circunstancias, el Departamento favorece esta última alternativa a fin de mantener estable la paga semanal del trabajador y de fomentar mejores relaciones obrero-patronales.

Consulta #2

Pienso dar un aumento de sueldo a mis empleado[s], pero quisiera d[á]rselo [a] aquellos empleado[s] que se lo han ganado por su ejecutoria en el trabajo o darle un aumento mayor para aquello[s] que se lo han ganado y un aumento menor o no darle aumento para los otros empleado[s].

[¿]Estar[í]a violando alguna ley si hag[os] [sic] los aumento[s] de sueldo seg[ún] los [sic] descrito arriba?

Respuesta

El patrono tiene plena discreción para conceder tales aumentos, siempre y cuando a ningún empleado se le pague menos del salario mínimo que dispone la ley y dichos aumentos no se hagan en contravención a las leyes que prohíben discrimen en el empleo, es decir, por razón de edad, sexo, raza, creencias religiosas, y otras.

Consulta #3

Un empleado que tiene 40 horas semanales trabajada[s] y un d[í]a de fiesta en esa semana (semana de cinco d[í]as de trabajo y un d[í]a de fiesta), osea [sic] que tiene 48 horas en esa semana.

El exceso de 40 [horas,] [¿]se le paga doble o sencillo? (El d[í]a de fiesta no trabaj[ó], pero se le pag[ó]).

Respuesta

La compensación a doble tiempo que requiere la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 se refiere a horas trabajadas en exceso de la jornada máxima. En el caso que nos refiere, se indica que el empleado no trabajó el día feriado que ocurrió esa semana. Eso significa que las horas de ese día no cuentan como horas trabajadas, y por lo tanto las 40 horas trabajadas de esa semana se pagan a tiempo sencillo, siempre y cuando en ningún día de esa semana el empleado haya trabajado en exceso de la jornada de 8 horas diarias.

Consulta #4

Un trabajador tiene un día libre en la semana; si durante la semana hay un día de fiesta, ¿qué pasaría si:

A. Si el día de fiesta cae en su día libre, puedo cambiar el día libre para otro día en la semana o hay que darle el día libre y el día de fiesta en esa semana?

B. Si el día de fiesta cae en un día que no es su día libre, puedo cambiar su día libre para su día de fiesta?

Respuesta

Sobre este particular, la opinión del Departamento es la misma que expresa el licenciado Ruy Delgado Zayas en su obra Apuntes Para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, páginas 66-67. Refiriéndose a empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, la parte pertinente de dicha opinión dice lo siguiente:


La intención del Decreto es que los empleados reciban paga completa sin menoscabo alguno de su salario semanal, aún durante aquellas semanas que incluyen días en que por Ley de Cierre los establecimientos vienen obligados a cerrar al público, y por lo tanto no trabajan.

Se ha interpretado que cuando el día libre de un trabajador no coincide con el feriado y su jornada de trabajo sea de más de cuatro días, no se le podrá variar su día libre para acomodarlo al feriado.

En el caso de que el día libre coincida con el feriado, la norma es distinta, pues la intención legislativa es que el obrero no sufra menoscabo en su paga semanal o diaria. Al coincidir ambos días, el libre y el feriado, el obrero no sufre menoscabo alguno en su paga semanal y no hay que pagarle tal día. Tampoco afecta su contrato de trabajo, pues siempre tenía ese día libre. Es decir, no se afectan en forma alguna los derechos adquiridos en el contrato de trabajo, ni la política pública encarnada en el Decreto Mandatorio Núm. 8.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo