



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

19 de enero de 1996

RE: Consulta #14129

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento y los cambios que se han operado como consecuencia de la reforma laboral aprobada el pasado año por nuestra Asamblea Legislativa. Según nos informa, usted trabaja en un negocio de comercio al por menor cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Esto significa que su trabajo también está sujeto al Decreto Mandatorio Núm. 8, Aplicable al Comercio al Por Menor.

Nos pregunta en primer lugar sobre las garantías mínimas en aquellos decretos mandatorios que disponen tales garantías, como es el caso del Decreto Mandatorio Núm. 8. Los decretos mandatorios se emiten en virtud de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, la cual fue enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Como usted indica, entre otras cosas la nueva ley derogó las garantías mínimas de compensación semanal en aquellos decretos que contenían tales garantías. Sin embargo, la ley preservó las garantías mínimas de compensación diaria, por lo cual los empleos cubiertos por tales decretos continuarán disfrutando de ese beneficio. La intención legislativa se expresa en el Artículo 5 de la Ley Núm. 84, Normas sobre Salario Mínimo, Licencia por Vacaciones y Enfermedad y otros beneficios. Dicho artículo enmendó la Sección 12 de la Ley Núm. 96, que en su parte pertinente lee ahora como sigue:

"Los empleados que a la fecha de vigencia de esta ley hayan estado cubiertos por decretos mandatorios que dispongan para días feriados con paga, garantías de compensación diaria (énfasis nuestro) mínima y para el pago de compensación

extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias continuarán disfrutando dichos beneficios, según se dispone en el Artículo 19 de esta ley."

Como puede ver, el pasaje citado deroga la garantía mínima semanal al omitir referencia a la misma a la vez que reafirma la garantía diaria.

También nos refiere usted una consulta sobre el pago de horas extras cuando ocurre un cambio de turno. En el ejemplo que usted cita, un empleado trabaja ocho horas el sábado, de 1:00 PM a 10:00 PM, presuntamente con una hora para el período de tomar alimentos. Desea usted saber si dicho empleado puede comenzar a trabajar a las 11:00 AM del día siguiente sin que el patrono venga obligado a pagar doble tiempo, aparte de la doble compensación que se requiere por el cierre dominical.

La Ley Núm. 1 de 1ro de diciembre de 1989 enmendó el Artículo 4(d) de la Ley Núm 379 de 15 de mayo de 1948, que ahora lee como sigue:

"Artículo 4 - Son horas extras de trabajo:

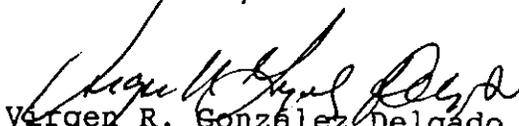
(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento; y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales: disponiéndose que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares."

En vista de que la Ley de Cierre le aplica al establecimiento que es el objeto de su consulta, el patrono viene obligado a pagar la doble compensación por las horas dominicales que dispone la Ley Núm. 379. Una vez que se hayan pagado esas horas a doble tiempo, el patrono no viene obligado a pagar ninguna penalidad adicional. Esto se debe a que la Ley Núm 379 requiere compensación a razón del doble del tipo por hora convenido para horas regulares, y no a razón del doble del doble, lo cual incurriría en lo que se denomina piramidación de horas.

Finalmente, nos pregunta usted sobre la compensación que requiere la ley para un empleado que después de trabajar una jornada completa de 40 horas en la semana también trabaja el domingo en un establecimiento sujeto al cierre dominical. La pregunta específica es si las horas del domingo se pagan a doble tiempo por aplicar la Ley de Cierre, o a triple tiempo debido a que son además en exceso de la jornada de 40 horas. También la respuesta es que tales horas se pagan a doble tiempo por ser horas trabajadas durante el día de cierre, y no a triple tiempo, que resultaría en la mencionada piramidación de horas.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Verger R. González Delgado
Procuradora de Trabajo