



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

18 de mayo de 1998

Re: Consulta Núm. 14490

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

En mi pr[á]ctica profesional me dedico a prestar asesoramiento legal a varias industrias nativas que operan en Puerto Rico.

Suplico [sic] de usted que me oriente con relación a lo siguiente:

- (a) El salario mínimo a pagar por hora en una industria o negocio de servicios cuyas ventas son menores de \$500,000.00 anual.

Si ese salario mínimo por hora aplica tanto a empleados en oficina como a los de manufactura o servicio (mecánicos, instaladores, mantenimiento, etc.)

Respuesta

Como usted sabe, la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida por Ley de Salario Mínimo Federal, aplica a empresas cuyo volumen de ventas anual asciende a por lo

menos \$500,000. Sin embargo, la ley también aplica individualmente a empleados que se dedican a actividades relacionadas con la producción de artículos para el comercio interestatal, aunque el volumen de ventas de la empresa sea inferior a los \$500,000 anuales. Igualmente, la ley federal aplica a ciertas empresas, definidas como tales en la propia ley, no importa su volumen de ventas. Estos son las siguientes: hospitales, instituciones que se dedican al cuidado de enfermos, envejecientes, o personas mentalmente enfermas o perturbadas que residen en los predios de tales instituciones; escuelas para niños con impedimentos mentales o físicos o para niños superdotados; instituciones pre-escolares; escuelas elementales o secundarias, o instituciones de alta enseñanza (no importa si dicho hospital, institución o escuela es público o privado o si opera como o sin fines de lucro). La ley federal también aplica a las agencias públicas, incluyendo a los municipios, y a los empleados domésticos. Conforme a la regla del mayor beneficio, si la empresa está cubierta por la ley federal, el empleado tiene derecho al salario más alto. El actual salario mínimo federal es de \$5.15 por hora desde el 1ro. de septiembre de 1997. Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo, le recomendamos que se comunique con la agencia federal que administra esa ley en la siguiente dirección:

Sr. Carlos Santiago Lugo, Director de Distrito  
Departamento de Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
New San Juan Building, Oficina 102  
Calle Carlos Chardón Núm. 159  
Hato Rey, Puerto Rico 00918

En aquellos casos en que la empresa no esté cubierta por la ley federal por ninguna de las anteriores razones, deberá regirse por el decreto mandatorio aplicable a la industria particular. Los decretos generalmente disponen salarios mínimos aplicables a clasificaciones específicas de empleados. Si el decreto no incluye tales clasificaciones, el salario mínimo que allí se disponga le aplicará a todos los empleados que trabajen en una industria cubierta por ese decreto.

- (b) El salario mínimo a pagar a secretarías, recepcionistas y demás empleados en oficinas de profesionales (médicos, abogados, ingenieros, etc.)

Respuesta

Las oficinas de profesionales están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. El Artículo II de dicho decreto dispone salarios mínimos específicos según la clasificación de los empleados. Adjunto le incluimos copia del Decreto Mandatorio Núm. 90.

- (c) Si una empresa o negocio que se encuentra afectada en sus ingresos (ventas y rentas) durante el año en curso puede reducir su personal (empleados) sin tener que compensarlos por sus años de servicios.

Respuesta

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, dispone que todo empleado despedido de su empleo sin justa causa tiene derecho a una indemnización correspondiente al sueldo de un mes, y una indemnización progresiva adicional equivalente al sueldo de una semana por cada año de servicio. Sin embargo, el Artículo 2, inciso (f) de la ley dispone que se entenderá como justa causa para el despido de un empleado las "[r]educiones en el empleo que se hacen necesarios debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido." Para su información, le incluimos copia de la Ley Núm. 80.

- (d) Una empresa o negocio que se encuentra en vía de reorganización y reducción de costos (gastos, nóminas, etc.), respetando el derecho de antigüedad, decide reubicar a un empleado administrativo a su anterior labor como mecánico.

Si el empleado rechaza ese trabajo como mecánico, esa negativa será causa justificada de despido o cesantía de empleo.

Respuesta

La definición del término "despido" consignada en el Artículo 5 de la Ley Núm. 80, *supra*, es la siguiente:

A los efectos de esta ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. [subrayado nuestro]

En aquellos casos en que el patrono le ha impuesto al empleado condiciones de trabajo onerosas que eventualmente obligan a éste a renunciar a su empleo, se da lo que se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo. El concepto de despido tácito o abandono constructivo del empleado está reconocido por nuestro Tribunal Supremo, expresando que la acción voluntaria e injustificada de un patrono de obligar a un empleado a renunciar o abandonar su empleo constituye un despido según lo define la ley.

A tenor con lo anterior, no es posible decir categóricamente si en el caso que usted plantea la negativa del empleado a aceptar que se le devuelva al puesto anterior constituye justa causa para el despido. Además, esta Procuraduría tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en casos que envuelvan la evaluación de hechos que puedan estar en litigio o que en un futuro puedan ser objeto de litigio ante los tribunales o en los foros administrativos.

- (e) [¿] Puede una empresa o negocio someter a sus empleados a la prueba de dopaje sin incurrir

en violación a sus derechos civiles o laborales[?]

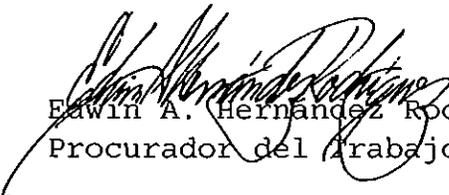
Si la prueba de laboratorio resulta positiva[,] [¿] puede el patrono despedir a ese empleado o tiene que brindarle la oportunidad de rehabilitación[?] ¿Qué derecho cubre al empleado y al patrono?

Respuesta

A fin de establecer normas uniformes que protejan los derechos de ambos empleados y patronos en lo que respecta a pruebas de drogas en el empleo en el sector privado, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado. Con el mismo objetivo en el sector gubernamental, nuestros legisladores también aprobaron la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Público. Ambas leyes establecen las condiciones bajo las cuales se pueden administrar dichas pruebas y las medidas que puede tomar el patrono en caso de que éstas arrojen resultados positivos. Adjunto le incluimos copia de ambas leyes.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador del Trabajo Interino

Anejos: Decreto Mandatorio Núm. 90  
Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976  
Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997  
Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997