



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

6 de agosto de 1998

Re: Consulta Núm. 14540

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. Su consulta específica es la siguiente:

Al revisar la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y compararla con los Decretos Mandatorios que nos rigen como establecimiento al por menor (Número 42 y 8), nos surgieron varias interrogantes, de las cuales solicitamos nos emita una opinión:

1. ¿Cuál es la diferencia entre garantía mínima diaria que menciona la Ley 84 y la garantía mínima semanal que define el Decreto Mandatorio Núm. 8?

Respuesta

La Sección 12(q) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone que "[l]os empleados que a la fecha de vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos mandatorios que dispongan paragarantías de compensación diaria mínima ...continuarán disfrutando dichos beneficios según se dispone en el Artículo 19 de esta Ley." El Decreto Mandatorio Núm. 8, sin embargo, no es de los que dispone garantía de compensación diaria mínima, aunque como usted señala, sí dispone garantía de compensación semanal mínima. Específicamente, el Artículo V del referido decreto requería el pago de "un salario semanal equivalente a 40 horas de labor" para todo

empleado que trabajara por lo menos 28 horas a la semana, pero menos de 40. La Ley Núm. 84, sin embargo, derogó las disposiciones de garantía de compensación mínima semanal en todos aquellos decretos que contenían tales garantías.

2. ¿Está vigente aún la garantía mínima semanal según la contempla el Decreto Mandatorio Núm. 8, o quedó eliminada luego de las enmiendas de la Ley 84?

Respuesta

Véase la respuesta a la pregunta anterior.

3. El Decreto Mandatorio Núm. 8 en su Artículo VIII, Sección D, menciona "4 días" en relación al pago de días feriados. ¿Los 4 días consecutivos son días de 8 horas o esto aplica de igual forma por ejemplo, a "part-times" de 3 horas diarias que trabajan 4 días consecutivos pero de 3 horas de labor cada día? En otras palabras, ¿se le pagan a los "part-times" los días feriados oficiales o solamente al trabajador que haya trabajado 32 horas en la semana en que ocurre el día feriado?

Respuesta

Es pertinente señalar que el referido Artículo VIII, Apartado D, no dice que los 4 días tengan que ser consecutivos, sino que dispone textualmente lo siguiente:

- D. Días Feriados en que no se trabaja - A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 ó más días a la semana deberá pagárseles los días o medios días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos vienen obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efecto de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente. [subrayado nuestro]

Conforme a la letra expresa del decreto, el único requisito para tener derecho a este beneficio es que el empleado regularmente trabaje 4 días a la semana, aunque su jornada diaria sea de menos de 8 horas. De haber sido la intención limitar ese derecho a aquellos empleados cuya jornada de trabajo fuese de 8 horas diarias, el decreto así lo hubiese expresado. Como hemos visto, el decreto por el contrario dispone que el pago será "a

razón de las horas que regularmente trabajen" los empleados. Por lo tanto, dicho beneficio es extensivo a aquellos empleados de jornada parcial que regularmente trabajen por lo menos 4 días a la semana.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo, Interino