



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

11 de abril de 2000

Re: Consulta Núm. 14749

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de días feriados conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta también se relaciona con períodos de tomar alimentos, vacaciones, liquidación de licencia por enfermedad, y otros asuntos. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestra respuesta a cada una:

[1] Nuestra empresa trabaja bajo el Decreto Mandatorio #60 aplicable a la Industria de la Banca, Seguros y Finanzas. Los días feriados como por ejemplo: 22 de marzo, 17 de abril no eran laborables y se les pagaba a los empleados como trabajados (8 horas). Este año hubo un cambio y comenzaremos a trabajar ½ día, pero no se presentaron a trabajar todos los empleados. Se están alternando. Le pregunto[,] ¿C[ó]mo es el pago para los empleados que vienen a trabajar ese medio día? [¿]Hora sencilla regular, 1½ tiempo o doble[?]

Respuesta

Las empresas que están sujetas al cierre de sus establecimientos en Puerto Rico son aquellas que están cubiertas por la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. Dicha ley aplica únicamente a "establecimientos comerciales", los cuales se definen como aquellos que se dedican a ventas al por menor o que combinan ventas al por menor con ventas al por mayor. Por lo tanto, la industria bancaria no está cubierta por dicha ley.

Por otro lado, hay solamente tres situaciones en las cuales un patrono en Puerto Rico viene obligado a compensar a un empleado por días feriados en que éste no rinde labores para su patrono. Estas son las siguientes:

14749

1. Cuando así lo dispone un convenio colectivo o contrato individual de trabajo; o
2. cuando el salario del empleado se ha pactado por períodos semanales, bisemanales, quincenales, o mensuales, sin exclusión específica de días feriados; o
3. cuando así lo dispone el decreto mandatorio aplicable a la industria particular.

El único decreto que contiene tal disposición es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. Por lo tanto, una empresa que no esté cubierta por este decreto sólo vendría obligada a compensar al empleado por días feriados en que no trabaja si se trata de una de las primeras dos situaciones. Al no venir la empresa obligada a cerrar esos días, se trataría de un día de trabajo regular, y de trabajarse, sólo se requiere paga a tiempo sencillo, a menos que resulten ser horas en exceso de la jornada de 8 horas diaria o de la jornada de 40 horas semanales, o que ocurran en el día de descanso del empleado.

[2] En adición [sic], si el horario regular de un empleado es de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Su hora de tomar alimentos es de 11:30 a.m. a 12:30 p.m. Llega a las 10:00 [a.m.] por estar en el médico. [¿]A qu[é] hora disfruta su hora de tomar alimentos? Si la tardanza es por asunto personal, [¿][a] qu[é] hora disfruta su hora de tomar alimentos?

Respuesta

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo, dispone lo siguiente en la parte pertinente del Artículo 15:

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

En el caso hipotético que nos refiere, se indica que el empleado comenzó a trabajar a las 10:00 a.m. Conforme a lo anterior, el empleado no puede comenzar a disfrutar su período de tomar alimentos antes de la 1:00 p.m. ni más tarde de las 3:00 p.m. No es pertinente cuál haya sido la razón de la tardanza para determinar a qué hora corresponde el período de tomar alimentos.

[3] [¿]Cu[á]l es el máximo de días que se pueden utilizar por razones personales durante el año, no incluye la licencia de vacaciones regulares acumuladas[?]

Respuesta

La legislación protectora del trabajo no dispone ningún límite de días por razones personales. Sin embargo, el empleado puede estar acogido a alguna licencia que disponga una reserva de empleo, como por ejemplo del Fondo del Seguro del Estado o de Seguro por Incapacidad Temporal (SINOT). En ambos casos, el patrono viene obligado a reservar el empleo del trabajador por un período de 12 meses. Existe también un período de reserva de empleo, en este caso de 12 semanas, al amparo de la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica ("FMLA", por sus siglas en inglés). Finalmente, el empleado también puede ausentarse con cargo a su licencia por enfermedad, según los días que tenga acumulados.

[4] [¿]Se pueden descontar de la paga, las fracciones de hora para uso personal y/o por tardanzas, durante un día de trabajo, aunque tenga días acumulados en la licencia por vacaciones[?]

Respuesta

Ninguna disposición de la legislación protectora del trabajo prohíbe los descuentos del salario por ausencias o tardanzas motivadas por asuntos personales, siempre y cuando no se trate de un empleado exento como administrador, ejecutivo o profesional, según se definen esos términos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos. Sin embargo, a petición del empleado, pueden cargarse tales ausencias o tardanzas a la licencia por vacaciones acumulada del empleado.

[5] Bajo el [D]ecreto #60[,] [¿]se contempla el pago de la licencia por enfermedad no utilizada al finalizar el año o cuando excede el máximo acumulador [sic] por dos años[,] que en nuestro caso son 36 [sic] días?

Fui referida a la Ley 379, pero no logro aclarar lo arriba indicado.

Respuesta

En su parte pertinente, el Artículo V del Decreto Mandatorio Núm. 60 dispone que "[l]a licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta y cinco (35) días." Sin embargo, esa disposición quedó derogada con la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la anterior Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, Ley Núm.

96 de 26 de junio de 1956. Era al amparo de la Ley Núm. 96, *supra*, que se emitían los decretos mandatorios. Ambas la Ley Núm. 84, *supra*, y la Ley Núm. 96, *supra*, fueron derogadas por la nueva Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, la cual también abolió la Junta de Salario Mínimo. No obstante, la Ley Núm. 180, *supra*, retuvo los cambios que introdujo la Ley Núm. 84, *supra*, en lo que respecta a la acumulación de licencia por enfermedad. Específicamente, el Artículo 6(l) de la nueva ley dispone lo siguiente:

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Conforme a la nueva ley, el empleado dejará de acumular licencia por enfermedad una vez alcanza el máximo de 15 días. Aunque no lo requiere la ley, esta disposición crea una oportunidad para que como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad los patronos voluntariamente le liquiden a los empleados la licencia acumulada en exceso del máximo de 15 días.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo