



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

29 de noviembre de 2001

Consulta Núm. 14936

Nos referimos a su comunicación de 20 de agosto de 2001, que lee como sigue:

*"La empresa para la cual trabajo cuenta con dos (2) áreas que ubican en el mismo edificio, una de ellas se dedica a la manufactura de vestimenta a usarse en lugares estériles como por ejemplo; en las farmacéuticas, la misma es desechable y la materia prima que se usa para su confección es el "Tyvek". La otra área a la cual yo me reporto a trabajar se dedica a dar servicio de esterilización con un gas llamado Oxido de Etileno. Este se ofrece a diferentes compañías que traen productos tales: filtros de suero, envases de medicinas (vacíos), lentes intraoculares y "kits" para salas de operaciones entre otras cosas. A parte de esto se esteriliza lo que se produce en la fábrica aunque con menos frecuencia, siendo mi función como: Operador de Auto Clave.*

*Como verán por lo expresado no me dedico a la industria de la aguja aunque estemos ubicados en el mismo edificio. Y esta es la razón por la cual me estoy dirigiendo a ustedes, porque necesito*

*orientarme sobre ciertas dudas que tengo referente a mi labor. Utilizaré las siguientes preguntas como modelo para ver en qué medida pueden ayudarme..."*

Las interrogantes que presenta serán transcritas, seguidas de la respuesta a cada una.

*"1- ¿Por qué si nuestra área no tiene nada que ver con la Industria de la Aguja, nos están aplicando el Decreto Mandatorio de la Aguja?"*

La aplicación de un Decreto Mandatorio a determinada empresa depende de las actividades que lleva a cabo, en especial la actividad principal. La norma general es que aplique a cada industria un solo Decreto Mandatorio, para evitar perjuicios, discrimenes y otras condiciones no deseables en la relación obrero-patronal.

Por lo que se debe tomar en consideración cuál es la actividad principal de la empresa a la cual presta servicios. De ser más de una es necesario determinar si las actividades se llevan a cabo con personal dedicado exclusivamente a algunas de ellas o los empleados las ejecutan indistintamente.

Nos señala, que la empresa se dedica a la manufactura de vestimenta desechable, la cual esteriliza con el gas "Oxido de Etileno". Además, lleva a cabo esterilización de otros productos.

El Decreto Mandatorio Núm. 35, Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Séptima Revisión de 1992 aplica a la actividad de manufactura de vestimenta. El mismo dispone en el Artículo I sobre la Definición de la Industria, lo siguiente: "...todo trabajo o servicio..., que sea necesario o esté relacionado con la manufactura de... artículos de vestir y atavíos, así como cualquier otro producto de costura... de tela o cualquier otro material. Comprenderá, asimismo, la transportación, la distribución y las ventas..." (Subrayado Nuestro).

No identificamos la actividad de esterilización, dentro del contexto de su empresa en ningún otro Decreto Mandatorio. Para ello, evaluamos el Decreto Mandatorio Núm. 32, aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados; el Decreto Mandatorio Núm. 37, aplicable a la Industria de Lavandería y Limpieza de Ropa; Decreto Mandatorio Núm. 70 aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas; Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales y el Decreto Mandatorio Núm. 88, aplicable a la Industria de Servicios Personales.

La actividad de esterilización expresamente no se menciona como actividad cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 35. No obstante, tampoco aparece entre las actividades excluidas del mismo. Por lo que, el Decreto Mandatorio que aplica a la actividad que realiza, y a la empresa es el Decreto Mandatorio Núm. 35.

*"2-¿Se puede aplicar dos (2) decretos diferentes en una misma empresa?"*

Sí, cuando la actividad a la que más tiempo dedica el empleado enmarca claramente en otro Decreto Mandatorio.

*"3- ¿Porqué no acumulamos días por enfermedad?"*

*4- ¿Cuánto días de vacaciones tendría derecho como empleado?"*

Ambas interrogantes están cubiertas por lo dispuesto en la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. La Ley Núm. 180 regula la acumulación, uso o disfrute y liquidación de las licencias de vacaciones y enfermedad.

Con respecto a ambas interrogantes le informamos que todos los empleados cubiertos por esta Ley, tienen derecho a acumular licencia por enfermedad y vacaciones dentro de los límites establecidos. Al respecto, debe referirse a los Artículos 5, 6 y 8 de la Ley, copia de la cual se acompaña; así como al contenido del Decreto Mandatorio aplicable.

*"5- ¿Cuándo un empleado es nuevo y pasa el período de prueba de 3 meses convirtiéndose en empleado regular (permanente) ¿Comienza a acumular vacaciones luego de los 3 meses ó desde que comenzó a trabajar?"*

El inciso (e) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone que durante el período probatorio, la licencia por enfermedad se acumulará a partir del comienzo del período probatorio. Una vez aprobado el período probatorio, entonces el empleado acumulará la licencia de vacaciones desde la fecha que comenzó en el empleo.

La respuesta es que aprobado el período probatorio la licencia de vacaciones se acumula a partir de la fecha en que comenzó a trabajar.

*"6- El área de esterilización cuenta con 8 empleados que trabajamos turnos rotativos, por consiguiente cada dos (2) semanas se trabaja un turno en el cual sólo tenemos un día libre. Yo trabajo de Sábado a Miércoles de 6:30 am a 3:00 pm., Jueves y Viernes libre, Sábado a Miércoles de 2:30 pm. a 11:00 pm., Jueves libre, Viernes a Martes de 10:30 pm. a 7:00 am.*

*La manera de cuadrar estos días en las tarjetas de ponchar no es usual ya que cuando terminamos una tarjeta un miércoles la misma se queda para pagarla la próxima semana y de esa forma cada 4 meses se nos acumula una tarjeta de pago a parte de nuestra paga. Mi pregunta es: ¿Están dejándose llevar por lo establecido en Normas y Salarios respetando el sexto día de trabajo? ¿Ese sexto día se debe pagar doble o sencillito? ¿Hay alguna manera de cuadrar las tarjetas para que no se acumulen días por cobrar? "*

Por la complejidad y la ausencia de datos necesarios para la evaluación de esta interrogante, le recomendamos que solicite una investigación a la Oficina de Normas del Trabajo de este Departamento sobre ese asunto en particular.

Sin embargo, por su interés en conocer las normas legales aplicables, le informamos a manera de orientación general lo siguiente: La Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946 establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de un (1) día de descanso por cada seis (6) de trabajo.

A menos que en el contrato de trabajo se le haya acordado más días de descanso. No viola esta Ley el que en una semana de trabajo sólo se disfrute un (1) día de descanso.

Al evaluar si procede el pago de horas extras es necesario referirse primero a lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; que dispone que la jornada de trabajo en Puerto Rico es ocho (8) horas de labor diaria y cuarenta (40) horas de labor semanal. Al determinar qué son horas extras, puede referirse a lo dispuesto en el Artículo 4 de la Ley Núm. 379. La referida Ley dispone que son horas extras las siguientes:

- a. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- b. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;
- c. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicios deba permanecer cerrado al público por disposición legal.
- 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 Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989.
- e. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijare para la ocupación, negocio o industria en cuestión.
- f. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

Al determinar si ha trabajado horas extras, también es necesario tomar consideración si existe entre el patrono y el empleado el mecanismo de horario flexible, que establece el Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de junio de 1995, que dispone lo siguiente en su parte pertinente:

*"Artículo 5 - Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta Ley".*

Le reiteramos nuestra recomendación de solicitar a la Oficina de Normas del Trabajo, (teléfonos 754-2100 al 754-2106) una investigación. Esto es muy necesario porque, además de lo expresado, presenta otras dudas que se relacionan con los términos de pago, lo cual se rige por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada.

En lo que respecta al pago de salarios, la Sección 3 de la Ley Núm. 17 dispone que el total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará a intervalos que **no excedan** de quince (15) días.

Conforme a lo expresado, es prerrogativa del patrono fijar el día de pago, el cual no tiene que coincidir con el cierre de la semana. La discreción del patrono está sujeta a que los pagos se efectúen dentro de los quince (15) días. El cuadro de las tarjetas de pago no puede tener el efecto de violar esta Ley.

Esperamos que esta información le sea de utilidad.

Cordialmente,

  
~~Leda María M. Crespo González~~  
Procuraduría del Trabajo

Anejo: Decreto Mandatorio 35  
Ley Núm. 180