

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taína E. Matos Santos
Asesoras Legales

13 de abril de 2004

Consulta Número 15262

Acusamos recibo de su consulta de 24 de febrero de 2004. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Decreto 8 páginas 2 y 3 y Decreto 42 páginas 12 y 13 del año 1991.- Garantía de Compensación Semanal Mínima el Artículo V establece:

Inciso A – Todo empleado que realice trabajo de mas de veintiocho (28) horas a la semana, pero menor de cuarenta (40), a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en casos de fuerza mayor, a un salario semanal equivalente a cuarenta (40) horas de labor multiplicado por el tipo por horas regulares que esté percibiendo.

Inciso B - En cuanto a aquellos empleados que a la fecha de vigencia de este artículo (1 de agosto de 1991) estuviera trabajando más de veintiocho (28) horas a la semana el patrono no les podrá reducir su jornada de trabajo sin la autorización previa del Secretario del Trabajo. Cuando los empleados están unionados, la autorización para reducir la jornada de trabajo se podrá efectuar mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono sin que requiera la intervención del Secretario del Trabajo.

Inciso C – Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar, únicamente cuando no se personare al trabajo, se negara a trabajar o estuviere enfermo de forma tal que la impida realizar sus labores habituales.

Inciso D – El término “fuerza mayor” incluye entre otras: terremotos, ciclones, fuertes lluvias que lo posibilite trabajar, inundaciones, fuegos, roturas de maquinarias indispensable para el funcionamiento normal del negocio, suspensión de la fuerza eléctrica que impide o afecte la operación del negocio o que la situación económica del negocio o su funcionamiento sea de tal naturaleza que impida al patrono ofrecer al trabajador una jornada de cuarenta (40) horas semanales.

La Ley Núm. 84 vigente desde el 1 de agosto de 1995 hasta el 26 de julio de 1998 en su Artículo 12, Sección 12 Normas sobre Salario Mínimo, Licencia por Vacaciones y Enfermedad y otros Beneficios luego del Inciso (q) lee como sigue:

“Los empleado que a la fecha de vigencia de esta ley hayan estado cubiertos por Decretos Mandatorios que dispongan para días feriados con pagas, garantía de compensación diaria mínima (subrayado nuestro) y para el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias. Continuará disfrutando dichos beneficios según lo dispone el Artículo 19 de esta ley.”

La Ley Núm. 180 vigente desde el 27 de julio de 2000 (sic) y que deroga la Ley 84 del 1 de agosto de 1995, en su Artículo 18, Inciso C dispone:

“Todo empleado que trabajo en una industria que conforme a las leyes existente a la fecha de entrar en vigor esta ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima (subrayado nuestro) y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias, según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 del 5 de abril de 1941m (sic) continuará disfrutando dichos beneficios.”

Como es de notarse tanto la Ley Núm. 84 como la Ley Núm. 180 han guardado silencio sobre las garantías mínimas semanales, aún cuando ha sido la intención de éstas leyes conservar los derechos de los decretos mandatorios que continúan vigentes.

Consulta Número 15203

13 de abril de 2004

Página 3

A esos efectos se hace necesario se nos conteste si las garantías mínimas de salarios de cuarenta (40) horas semanales expresadas en los Decretos 8 y 42 de la Junta Salario Mínimo continúan vigentes. Tenemos conocimiento que empresas y negocios de ventas al por menor que le están reduciendo las horas de trabajo a los empleados y por ende su salario semanal al empleado que empezó a trabajar antes del 1 de agosto de 1995 y después de esta fecha. -

Le incluyo copia de los decretos y leyes.

Anejo"

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 14129, que versa, en parte, sobre este aspecto. Como se observará, el legislador, deliberadamente excluyó las garantías mínimas semanales que existían, en algunos decretos y solamente se mantuvieron en vigor, entre otras cosas, las garantías mínimas de jornadas diarias.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Anejo



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

21 de agosto de 2000

Estimada señora Serracante:

Re: Consulta Núm. 14795

Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a su negocio, que según se describe en su carta "es un Centro de Servicio y de Comunicaciones; al detal, entre los cuales se encuentran los siguientes servicios: Renta de Apartados, Empaque, Copias, Correo Electrónico, venta de materiales de oficina entre otros."

La anterior información indica la posible aplicación de dos decretos mandatorios distintos. Específicamente, los servicios descritos se enmarcan en el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales; mientras que la venta de materiales de oficina estaría sujeta al Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Si las dos actividades están segregadas, cada empleado se considerará cubierto por el decreto mandatorio que aplique a la actividad ocupacional de dicho empleado. Conversamente, si las actividades están entremezcladas, aplicará el decreto mandatorio que incluya la actividad principal de dicho negocio.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo