



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario.

26 de febrero de 2007

Por

To:

Co:

Ph:

Fax:

Consulta Núm. 15525

Nos referimos a su comunicación del 12 de febrero de 2007, la cual lee como sigue:

“Empresa que se dedica a la venta de equipo de seguridad para la prevención de incendios cuyas ventas son mayor de \$500,000 al año, 15% de las ventas son al por mayor, venden sus productos en Puerto Rico e Islas Británicas, compran sus productos para la venta en Estados Unidos. Llévan doce años operando.

1. Tiempo extraordinario, ¿a pagarse a tiempo y medio o tiempo doble según el Decreto Mandatorio 8 (Comercio al por Menor) y Decreto Mandatorio 16 (Comercio al Por Mayor)? En este caso, ¿aplica el Decreto por ser de mayor beneficio? ¿Cómo se pagaría en exceso de las 44 horas o en exceso de las 48 horas, respectivamente o en exceso de las 40?
2. ¿Cómo le aplica la Ley de Cierre y el Pago de Días Feriados?
3. ¿Cómo aplica la Garantía de Compensación Mínima Semanal o Diaria según el decreto aplicable?

4. ¿Siguen en efectividad los decretos?

Empresa que se dedica a vender, diseñar, instalar sistemas y controles de iluminación público en general y contratistas. Provee servicios de electricidad e instalación de luminarias a la industria de la construcción. Las ventas varían a través del año donde la venta al por menor y los servicios a la construcción pueden ser 50-50% entre ambas actividades. Sus ventas anuales son mayores de \$500,000. Sus productos son adquiridos para la venta de Estados Unidos. En este caso estamos hablando de Decreto 8 (Comercio al Por Menor) y el Decreto 11 (Construcción). Comenzó operaciones en noviembre de 1995.

1. Las preguntas son las misma que la anterior, con la diferencia que en este caso tenemos la industria de la construcción.

2. La empresa comenzó a acumular vacaciones y días de enfermedad efectivo enero de 2005 como sigue:

a. Vacaciones – Un total de 176 horas anuales, equivalentes a 22 días por año;

b. Enfermedad – Un total de 144 horas anuales, equivalentes a 18 días por año.

Previo a esta fecha, se le ofrecía a los empleados 15 días anuales de vacaciones, y 12 días de enfermedad con un máximo de 15 días; en ambos casos haber trabajado 115 horas de trabajo al mes para tener derecho a su acumulación.

Entendemos que lo correcto es lo que dispone la Ley 180 de 17 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo; por consiguiente, ¿podemos corregir prospectivamente esta acumulación?

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por menor se dedique a cualquier otra actividad, se entenderá que el trabajador o empleado quedará cubierto por el Decreto Mandatorio aplicable a la actividad que se atienda exclusiva o principalmente, a la que se destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

Tiempo Ordinario

Por efecto de la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, que enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las horas trabajadas en exceso de cuarenta horas.

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, enmendada.

De conformidad con la Ley Núm. 379 de 1948, enmendada la cual establece la jornada de trabajo en Puerto Rico, se establece que ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico y que cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo (Artículo 2).

La respuesta a esta interrogante se encuentra en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, supra, el cual dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierto por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("Fair Labor Standards Act") [...] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas [...].

En Puerto Rico, un patrono cubierto por la ley federal puede pagar el tiempo extra sobre ocho (8) horas al día a por lo menos tiempo y medio, "salvo el caso en que por decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas". (29 LPRA 274). Los decretos a los que usted hace referencia establecen expresamente la paga doble sobre 8 horas de trabajo.

Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989; Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos comerciales.

"Establecimiento Comercial", significará cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle.

Queremos informarle que en Puerto Rico, un patrono solamente viene obligado a compensar a un empleado por los días feriados que éste no trabaje en tres (3) situaciones:

1. cuando el empleado está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 42, Aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor.
2. cuando así lo dispone un convenio colectivo o contrato individual de trabajo,
3. cuando el salario se ha estipulado por períodos semanales, bisemanales, quincenales, etc., y no se hace exclusión específica de los días feriados.

No obstante las circunstancias antes mencionadas, cualquier patrono puede pagar días feriados a sus empleados, ya sea por uso y costumbre o por mera liberalidad.

La Ley Núm. 180, Artículo 17(c)

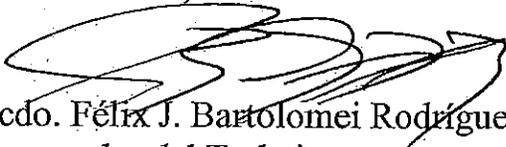
(c) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente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

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, derogó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley.

También se derogó cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

Así por ejemplo la compensación mínima semanal, solo continua la compensación diaria en aquellos decretos que tienen tal disposición.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo