



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Miguel Romero
Secretario del Trabajo

8 de junio de 2009

Ref. Consulta Núm. 15667

Hacemos referencia a su comunicación enviada el 28 de abril de 2009. En la misma, usted nos presente la siguiente situación:

"El objeto de la presente es hacer algunas aclaraciones, relacionadas con el contenido de la carta de nuestra referencia. Los casos presentados por mí, en el Negociado de Normas de Trabajo son los siguientes: US Alliance, Corp.- Querella A1-D1-SL-115-06, reclasificada con A1-D1-SL-0084-08. Reclamación del pago de Horas Extras dejadas de pagar. Reclamación del pago del tiempo de consumo de alimentos dejados de pagar. Capitol Security Police, Inc.-Querella A1-D1-SL-0084-08. Reclamación del pago del tiempo de consumo de alimentos dejados de pagar. Reclamación del pago relativo al despido injustificado. Las conclusiones obtenidas, en mi análisis relacionadas con el pago de las horas extras y el tiempo de consumo de alimentos, es el siguiente: Horas Extras: Se trabajaron y no se pagaron. Tiempo de Consumo de Alimentos: Se trabajó y no se pagó. Despido Injustificado: Me despidieron injustificadamente y reclamamos el pago de esa violación. Añadimos la exposición de otros Artículos, relacionados con nuestro caso. Según Ley #379-Artículo 15-Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos (textual a lo expresado en la Ley). Artículo 19-Todo patrono que deje de pagar el tipo

de salario estipulado en esta ley para horas regulares u horas extras de trabajo, o que permita, induzca u obligue a un empleado a renunciar, o a aceptar, o convenir en renunciar, la compensación a base de tipo doble de salario (tiempo y medio) por horas extras, o que no lleve las nóminas de pago de los salarios como determine el Secretario del Trabajo, o no rinde los informes sobre salarios que éste solicite, o impida el examen de dichas nóminas de pago por el Secretario del Trabajo o sus agentes autorizados, o a sabiendas consigne datos falsos en dichas nóminas o informes, o que viole cualquiera disposición de esta ley o de las órdenes, reglas o reglamentos que dicte el Secretario del Trabajo según aquí se determina, o que despida o en cualquier otra forma discrimine contra cualquier empleado porque éste haya incoado o hecho incoar cualquier procedimiento de acuerdo con esta ley o relacionado con la misma, o que se valga de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para no pagar, burlar, negar o probar a cualquier empleado del derecho a recibir un tipo de doble salario por las horas extras e trabajo, incurrirá en un delito menos grave, y convicto que fuere, será castigado con una multa no menor de cincuenta (50) dólares o cárcel por un período no menor de quince (15) días, o ambas penas a discreción del tribunal. En caso de reincidencia, será castigado con multa de cien (100) a quinientos (500) dólares o cárcel por un término de treinta (30) a noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal (textual a lo expresado en la Ley). Según Ley #41 – En nuestra carta de fecha mayo 13 de 1009, donde dice: La Ley Núm. 41-Reglamento para Regular..... Se anula. (ante-penúltimo párrafo) Artículo V-Necesidad de un permiso para reducir u obviar los períodos de tomar alimentos. Los períodos de tomar alimentos que le corresponden al trabajador dentro y fuera de la jornada regular del trabajo pueden ser reducidos por razón de conveniencia para el empleo y mediante estipulación entre éste y su patrono con la aprobación del Secretario. Los permisos para reducir o para obviar el o los períodos de tomar alimentos serán válidos indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra si continúa la misma relación de trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la estipulación. El permiso de reducción o para obviar el período de tomar alimentos de ser concedido por el Secretario o su representante autorizado, será válido a la fecha de su aprobación. Ley #180 – Artículo 11-Reclamaciones de Empleados. En nuestra carta de fecha mayo 13 de 2009, relacionamos el inciso (a), éste sólo se refleja como referencia; dado que, el que se aplica en nuestro caso es el inciso (d). Ley #80-Relativa al Despido Injustificado. El texto de esta Ley se Enmienda con la Ley Núm. 128-Despido Injustificado, Ley de Enmiendas. Artículo 1-Relacionado con la base de cálculo para realizar el pago. Artículo 2-Relacionado con el tiempo a considerar. Artículo 3- (b) En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiese razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en

término improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaria del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del por ciento del total de la compensación o cien dólares, la que fuere mayor. El patrono demandado..... Ley #180- Ley relativa al Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Artículo 11- Reclamaciones de los Empleados. (d)pago de intereses. El patrono al dejar de pagar Salario por cualquier concepto; además, de ser un acto ilegal, aunque lo pague con posterioridad; éste se ha financiado con el mismo, durante el tiempo que ha retenido dicho salario. Utilizando dichos fondos para operaciones del negocio, depositarlo en el banco y cobrar intereses, para salir de un endeudamiento, et. Al utilizar el dinero retenido, a utilizado fondos que no son suyos, que son mal habidos; por lo cual, cuando reponga dichos fondos, más las sanciones impuestas, debe pagar los intereses por el disfrute de los mismos. La tasa de interés, debe ser igual a la media impuesta por el banco por circunstancias de "préstamo", a los % actuales, de una forma de interés compuesto (acumulativo). Penúltimo párrafo de la carta de fecha mayo 13 de 2009, se cancela. Conclusión: que el nivel de intervención para el pago de estas Demandas, debe ser la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA), dado que todas las violaciones relacionadas, son sancionadas por la Ley #180, Artículo 11, inciso (d). Excepto la Ley #80, que por su propia naturaleza se litigio en dicha instancia. Damos gracias por su atención prestada; respetuosamente, Juan C. Torrente"

Por el enfoque de sus planteamientos, estimamos que usted interesa se atiendan diversos aspectos del trabajo en los cuales el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) pueda intervenir, en virtud de su ley habilitadora y autoridad delegada.

Dicho lo anterior, consideramos necesario aclarar que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del DTRH ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas escritas sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aún cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas o adjudicar controversias.

En lo pertinente, le informamos que hemos remitido copia de sus comunicaciones al Sr. Carlos Maldonado, Director Interino del Negociado de Normas de Trabajo para el trámite pertinente.

Agradecemos la oportunidad brindada y el que nos haya presentado sus inquietudes para darnos la oportunidad de servirle.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn E. Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

cf: Sr. Carlos Maldonado
Director Interino, Negociado
de Normas de Trabajo

Lcda. Mariolga Rivera Cruz
Directora
Negociado de Asuntos Legales