



Miguel Romero
Secretario

4 de agosto de 2011

Consulta Núm. 15729

Estimado

Acusamos recibo de su comunicación fechada 15 de julio de 2011. En la misma nos consulta lo siguiente:

"Nuestra representada (en adelante, "la Compañía"), desea saber si le aplica la Ley de Cierre a la venta de minutos celulares pre-pagados. Los particulares relacionados a esta interrogante son los siguientes:

La Compañía se dedica a proveer servicios financieros a cambio de un cargo por servicio; Los servicios financieros provistos incluyen la transferencia de dinero y/o el envío de valores ("money transfers"), giros de dinero ("money orders"), y el cambio de cheques.

La Compañía interesa vender minutos telefónicos a sus clientes. Los minutos pueden venderse mediante tarjetas pre-pagadas, o mediante transferencia electrónica a la cuenta móvil del usuario.

La Compañía no posee la infraestructura para proveer el servicio de telecomunicaciones móviles como tal, sino que actúa como intermediaria entre la empresa de telecomunicaciones y el usuario de los teléfonos móviles.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

envío de valores (*money transfers*), envío de dinero (*money orders*), y el cambio de cheques. De esta manera, sostiene que su representado, mediante la ampliación de los servicios ofrecidos, actuaría como un proveedor-intermediario entre la empresa de telecomunicaciones y los usuarios de los celulares. Por lo que arguye que esta práctica no necesariamente convierte a "la Compañía" en un "establecimiento comercial" según la jurisprudencia citada, ya que *"este tipo de transacción es en relación a un servicio, no la venta de artículos al detal, según conceptualizado en la Ley de Cierre"*.²

En vista de lo antes mencionado, destacamos que el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)**, a la luz de su Ley Orgánica, tiene como objetivo velar por los intereses y el bienestar de los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. A tenor con lo expuesto, como organismo público tiene el deber de cumplir con las funciones y responsabilidades que le encomienden las leyes protectoras del trabajo en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, y el compromiso ministerial de coordinar y desarrollar la política pública dirigida a la capacitación y formación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo.³

Asimismo, es necesario puntualizar que en torno a los cambios legislados en virtud de las enmiendas efectuadas a la *Ley de Cierre* y que estableció la **Ley Núm. 143 de 16 de noviembre de 2009**, existen varios aspectos relacionados con la jurisdicción y competencia del DTRH que fueron eliminados del precitado estatuto. Entre éstos, se prescindió al DTRH de la responsabilidad de reglamentar para vigilar y requerir el cumplimiento con las precauciones que fueran necesarias para que los establecimientos no permitieran el acceso del público consumidor a los productos cuya venta, por no ser exenta, no se podría realizar.

De igual manera, según dispone el precitado estatuto, el **Departamento de Asuntos al Consumidor (DACO)** es quien fiscalizará el fiel cumplimiento de la *Ley de Cierre*. Así, el precitado estatuto expresa que:

"Toda infracción a las disposiciones de este capítulo constituirá una práctica o método injusto y desleal de competencia en el comercio. El Departamento de Asuntos del Consumidor fiscalizará el fiel cumplimiento de este capítulo, y con respecto a los horarios y días de apertura impondrá a los violadores de este capítulo, multas administrativas que no serán menores de cinco mil (5,000) dólares ni

² Véase, Consulta Núm.

³ Ley Núm. 15 de 14 de Abril de 1931, según enmendada, "*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*". (3 L.P.R.A.305)

trabajo. A los efectos de esta ley se entenderá por día de descanso un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.⁷

Nótese, que aún con las enmiendas incorporadas a la *Ley de Cierre*, dispuesta por la Ley Núm. 143, antes citada, el fundamento y mandato en torno al séptimo día o día de descanso está protegido al amparo de la Ley Núm. 289, antes citada. Del mismo modo, es necesario aludir al hecho de que la enmienda prescrita por la Ley Núm. 143, antes citada⁸ a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,⁹ según enmendada, derogó la clasificación de las horas que se trabajen en el día de descanso como "horas extras". Sin embargo, la Ley Núm. 289, antes citada, dispuso, con alta prioridad, el derecho que tenían los empleados al referido periodo, y que las horas que se trabajaran durante el mismo, en los casos que aplique el estatuto, se compensarían a base de un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. Al amparo de la citada legislación, las horas trabajadas en el séptimo día, deben ser compensadas conforme lo estatuido en la Ley Núm. 289, antes citada.

En resumen y en atención a lo antes expuesto, recomendamos que para un análisis más completo de su caso, se soliciten los comentarios que tenga a bien hacer el DACO, organismo íntimamente relacionado al asunto ante nos. Además, muy respetosamente recomendamos considere la información antes provista para el estudio de su caso.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

⁷ *Ibid.* Sec. 1. (29 L.P.R.A. 295, Un día de descanso por cada seis de trabajo)

⁸ En la mencionada enmienda, se eliminó el inciso (d), y se re-numeraron dos incisos nuevos del Artículo 4, de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. (29 L.P.R.A. 271ss)

⁹ Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. (29 L.P.R.A. 271ss)