



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

14 de julio de 1997

Re: Consulta Número 14360

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas y nuestras respuestas a las mismas:

"El propósito de la presente es para formularles estas preguntas. Esto es con relación a trabajo de Agencia Hípica.

[¿] Está un patrono OBLIGADO a concederle vacaciones a sus empleados, si estos tienen más de cuatro años laborando[?]

[¿] Está un patrono OBLIGADO a pagarle el salario mínimo[?]

En caso de que el patrono no cumpla con ninguna de las anteriores, [¿] qué pasaría?"

Las agencias hípicas están específicamente incluídas en el Decreto Mandatorio Núm. 86, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento, copia del cual le enviamos adjunto para su referencia. Según consta en el

Artículo III, Apartado II, caen dentro de esta clasificación "aquellas empresas o establecimientos que se dediquen a ofrecer facilidades, lugares, instrumentos o medios para la práctica, ejecución y desarrollo del deporte hípico", incluyendo "establos, hipódromos, agencias hípicas y otras actividades similares."

En cuanto a su primera pregunta, el pago de vacaciones se requiere en el Artículo V del decreto a razón de 18 días al año para empleados de hipódromos y de 12 días al año para todos los demás empleados de esta industria, sujeto a que el empleado trabaje 115 horas o más al mes. También dispone dicho artículo lo siguiente:

"El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes."

En el caso que usted nos refiere, indica que lleva cuatro años trabajando sin recibir el pago por vacaciones. Para tales casos el decreto más adelante dispone lo siguiente:

"Mediante acuerdo escrito entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haber acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo."

Es pertinente señalar que el Artículo VI del decreto también dispone idénticos beneficios de licencia por enfermedad con sueldo completo para todos los empleados de esta industria, con la diferencia que la ley no requiere el pago por licencia por enfermedad acumulada y no utilizada.

La respuesta a su segunda pregunta se encuentra en el Artículo II - Salario Mínimo, que dispone lo siguiente:

"Todo patrono de la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento pagará a los

empleados cubiertos por este decreto mandatorio un salario no menor del que se dispone a continuación..."

En el caso de empleados de agencias hípicas, el salario mínimo que estipula el decreto es de \$4.25 por hora. Sin embargo, debe tener presente que algunas agencias hípicas están cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal. El actual salario mínimo federal es de \$4.75 por hora desde el 1ro. de octubre de 1996, y aumentará a \$5.15 por hora efectivo el 1ro. de septiembre de 1997. Conforme a lo que se conoce como la regla del mayor beneficio, si la agencia está cubierta por la ley federal, el patrono viene obligado a pagar el salario más alto que dispone dicha ley.

Finalmente, en aquellos casos en que el patrono no haya cumplido con las antedichas disposiciones de ley, el empleado podrá reclamar lo que se le adeude conforme a la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, al amparo de la cual se emiten los decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo. A esos efectos, la renumerada Sección 26 de la ley dispone lo siguiente:

"(a) Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un decreto mandatorio, orden o reglamento de la Junta de Salario Mínimo o de un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de las costas, gastos, intereses y honorarios de abogado del procedimiento, éstos últimos en suma razonable que nunca bajará de cincuenta (50) dólares, sin que para nada de ello obste pacto en contrario."

El mismo artículo de la ley dispone más adelante que la acción también la puede llevar el Secretario de Trabajo:

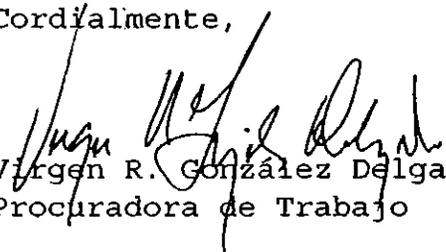
"(f) En relación con el cumplimiento de esta Ley o de cualquier decreto mandatorio, orden o reglamento de la Junta, el Secretario del Trabajo podrá demandar a

iniciativa propia, o a instancia de uno o más trabajadores o empleados con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude por salarios, compensación adicional, intereses, costas, gastos y honorarios de abogado que el primer párrafo de esta sección indica. Cualquier obrero o empleado con interés en el asunto podrá constituirse en demandante en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo."

Para información adicional sobre el procedimiento para iniciar una reclamación, puede comunicarse con la oficina más cercana del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo

Anejo