



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

20 de marzo de 1997

Re: Consulta Número 14305

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Específicamente, desea usted saber cuál es el salario mínimo aplicable a los puestos de servicio al cliente y al de vendedora. Sin embargo, su carta no indica la actividad a la que se dedica el patrono. Conforme a la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, el salario mínimo varía según el decreto mandatorio que le aplique a la actividad del patrono. Lamentamos que por falta de esos datos no podemos contestar esa parte de su consulta.

Debe tener en mente la posibilidad de que el patrono esté cubierto por la Ley de Salario Mínimo Federal, lo cual tampoco puede determinarse a base de la información suministrada. En aquellos casos en que aplican ambas, la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico y la federal, se sigue lo que se conoce como la regla del mayor beneficio. Esto significa que el patrono viene obligado a cumplir con aquella disposición de ley que más beneficie al trabajador. Para información sobre la Ley de Salario Mínimo Federal debe comunicarse con la agencia federal que administra dicha ley en la siguiente dirección:

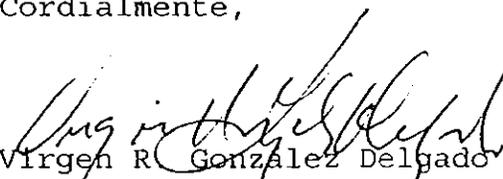
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Oficina 102
Calle Carlos Chardón Núm. 159
Hato Rey, PR 00918
Tel.: 766-5263

También nos pregunta usted sobre los descuentos correspondientes al Seguro por Desempleo. La Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, tiene el propósito de proveer un ingreso semanal a los trabajadores que están desempleados por causas ajenas a su voluntad. Los fondos para el pago de los beneficios por desempleo provienen de contribuciones pagadas por el patrono. Por lo tanto, no se requiere aportación alguna del trabajador. Mediante la Ley Núm. 52 de 9 de agosto de 1991 se enmendó la Ley Núm. 74, supra, para establecer un sistema de pago de contribuciones que se basa en la experiencia individual de cada patrono. Dicha enmienda también dispone que una parte de la aportación patronal va destinada a crear un fondo que se utiliza para fomentar la creación de nuevas oportunidades de trabajo.

Finalmente, nos consulta usted sobre los descuentos correspondientes a SINOT. La Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, y conocida por Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, establece un plan de beneficios por incapacidad temporera para sustituir la pérdida de salarios como resultado de una incapacidad que es consecuencia de enfermedad o accidente que no se relacionan con el empleo ni con un accidente de automóvil. En este caso, los fondos para el pago de los beneficios provienen de aportaciones de ambos, el patrono y el trabajador, contribuyendo cada uno el .30% de los primeros \$9,000.00 en salarios pagados.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. Gonzalez Delgado
Procuradora del Trabajo