



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

8 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14434

Contestamos su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Nos referimos a la Ley #84 del 1ro. de agosto de 1995 [sic], Sección 12, Inciso (f) en la cual nos indican que la licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor del salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la misma. Le agradeceremos nos d[é] su interpretación sobre este planteamiento, ya que entendemos que se pagará a base del salario mínimo vigente en el mes en que se acumuló y no al vigente al momento de pagar éstas [subrayado suyo].

Además, deseamos que nos aclare qué quiere decir la frase que se encuentra en el mismo inciso que

indica "que no quedan a la entera discreción [sic] del patrono" [énfasis suyo].

En respuesta a su consulta, la ley claramente dispone que los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad se pagarán "a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia", y no al que devengue el empleado al momento en que se pague dicho beneficio. Nótese también que la referencia es al salario regular por hora devengado por el empleado, y no al salario mínimo. Esto significa que aquellos empleados que devengan salarios por encima del mínimo tienen derecho a que sus beneficios se computen a razón del salario regular que devengan, y no a base del mínimo.

En cuanto a la segunda parte de su consulta, la citada Sección 12(f) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente:

Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

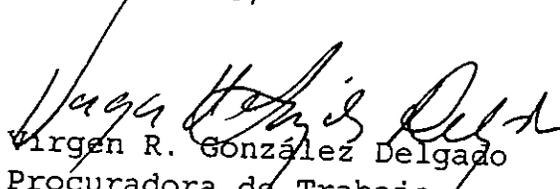
Como señalamos anteriormente, los beneficios tienen que pagarse "a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado". La Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, dispone que el salario regular por hora incluye toda la remuneración que recibe un empleado por su trabajo, con ciertas excepciones que la ley específicamente enumera. Entre las excepciones figuran aquellos pagos que se hacen enteramente a discreción del patrono y que no se basan en horas trabajadas, productividad o eficiencia.

La misma interpretación subyace la Ley Núm. 84 y los decretos mandatorios que emite la Junta de Salario Mínimo. Conforme a esa interpretación, las comisiones y otros incentivos, los cuales se basan en la productividad y eficiencia del empleado y por lo tanto, "no quedan a la entera discreción del patrono", tienen que incluirse en el

salario regular para fines del cómputo de los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo