



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

1 de abril de 1998

Estimada señora Ubiñas:

Re: Consulta Núm. 14466

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de salarios adeudados a empleados conforme a la legislación protectora del trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

Me dirigo[sic] a usted con la preocupación que cada día va[sic] en aumento las solicitudes que los patrones hacen para pagar las reclamaciones en pagos parciales.

Un patrono que adeuda una reclamación es uno que ha violado la ley en alguna forma y adeuda X cantidad de dinero a los obreros; hasta dónde sería permisible aceptarle a este patrono pagar en pagos parciales, que son sin intereses a los obreros, o sea, [é]ste viola la ley y luego se le dan más oportunidades para que esa violación se extienda y a lo mejor ese obrero aún contin[ú]a desempleado.

En ocasiones los obreros ante la expectativa que se pueda perder su caso en los tribunales o el patrono desaparesca [sic], [é]ste opta por aceptar esos pagos.

Nuestra recomendación es que se le imponga un interés a este [é]ste reclamación o una penalidad administrativa para el patrono que haga esta solicitud y le sea aceptada.

En lo que respecta a reclamaciones de empleados, la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, dispone en su Sección 26 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 haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de las costas, gastos, intereses y honorarios de abogado del procedimiento. [texto omitido].

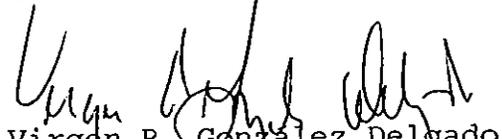
El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, contiene una disposición casi idéntica a la citada. En otras palabras, el patrono tiene la oportunidad de evitar el pago de la compensación y penalidades adicionales que conlleva la acción civil tanto al amparo de la Ley Núm. 96 como al de la Ley Núm. 379 al efectuar el pago de los salarios adeudados administrativamente bajo la supervisión del Negociado de Normas de Trabajo. No fue la intención del legislador darle ninguna otra dispensa al patrono que ha violado la ley. Por lo tanto, permitirle a un patrono pagar a plazos una deficiencia de salarios equivale a prorrogar adicionalmente el pago de una deuda ya atrasada, cosa que no contempla ninguna de las dos leyes citadas.

Es pertinente señalar que tampoco provee para pagos a plazos la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, ni el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico para Establecer las Normas a Seguir en la Aprobación de Transacciones de las Reclamaciones Instadas al Amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, Enmendada, y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, Enmendada.

No obstante, reconocemos que la situación planteada se refiere a una realidad que confronta el Negociado de Normas de Trabajo en la tarea diaria de hacer cumplir estas leyes. Conforme a la intención legislativa, la política del Departamento debe ir dirigida a desalentar cualquier arreglo mediante el cual el empleado no reciba la totalidad de la suma adeudada en un solo pago. Aún en aquellos casos en que se alegue insuficiencia de fondos, el Departamento debe insistir en que el patrono gestione un préstamo que le permita saldar en un solo pago. Solamente como último recurso se deben considerar los pagos a plazos, y como usted señala, en ningún caso deben aprobarse tales planes sin cobrarle intereses a los patronos que los solicitan. A esos efectos, estamos recomendando que el Secretario establezca una política oficial de aplicación uniforme que sirva de guía a los funcionarios del Negociado de Normas de Trabajo en el manejo de tales casos.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo