



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

20 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14604

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación a su empresa de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, la cual derogó la anterior Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

En vista de las nuevas leyes del trabajo y la eliminación de la Junta de Salario Mínimo, nos interesaría se nos orientara sobre qu[é] debemos seguir aquellos patronos que, por nuestro volumen de trabajo [sic] tenemos que pagar el mínimo federal.

Hace menos de un año nos cubre la ley federal de salario mínimo cuando hasta ese momento estábamos bajo el [D]ecreto [N]úmero 46 del Departamento del Trabajo local.

En caso de [que] tengamos que cumplir con algún reglamento local, favor de indicarlo.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone textualmente lo siguiente:

El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.

La ley federal aplica a negocios que se dediquen a actividades de comercio interestatal o que alcancen un volumen de ventas de por lo menos \$500,000 anuales. El actual salario mínimo federal es de \$5.15 por hora desde el 1ro. de septiembre de 1997. Este salario mínimo es más alto que el que dispone el Decreto Mandatorio Núm. 46, aplicable a la Industria Hotelera, en la cual nos informa está clasificada su empresa.

Conforme a lo que se conoce como la regla del mayor beneficio, los empleados de su empresa tienen derecho a dicho mínimo federal.

Por otro lado, la ley federal no requiere el pago de licencia por vacaciones ni enfermedad. Sin embargo, los empleados de su empresa continuarán recibiendo esos beneficios conforme a la Ley Núm. 180, *supra*, cuyo Artículo 5(b) dispone lo siguiente:

Aquel empleado que al 1 de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

En lo que respecta a licencias por vacaciones y enfermedad, el Decreto Mandatorio Núm. 46 dispone en los Apartados B de sus Artículos IV y V, respectivamente, que los empleados acumularán dichos beneficios "a razón de uno y cinco doceavos ($1 \frac{5}{12}$) días laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) horas de labor." Conforme al Artículo 5(b), *supra*, estos beneficios superiores serán de aplicación a los empleados que ya trabajaran con su empresa al 1ro. de agosto de 1995. En cuanto a los empleados que comenzaron a partir de esa fecha, éstos se registrarán por el Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, que dispone lo siguiente:

Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Como usted señala, la Ley Núm. 180, *supra*, abolió la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, la cual emitía los decretos mandatorios al amparo de la derogada Ley Núm. 96, *supra*. No obstante, el Artículo 17(b) de la nueva ley dispone lo siguiente:

Toda disposición de un reglamento y decreto mandatorio promulgado al amparo de

la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y que estuviese en vigor a la fecha de esta Ley, continuará en vigor hasta que sea revisado o derogado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, a tenor con las disposiciones de esta Ley. Periódicamente y no menos de cada (2) años deberá examinar dichos reglamentos para ajustarlos a los requisitos y definiciones contenidas en la Ley Federal de Normas

Razonables del Trabajo y realizar otra enmienda que sea apropiada para adelantar los propósitos de esta Ley.

Lo anterior significa que continúa en vigor, entre otros, el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo, el cual establece los criterios para empleados exentos como administradores, ejecutivos, y profesionales, según se definen esos términos en dicho reglamento. También es de aplicación a su empresa el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13, *supra*. Contrario a lo que ocurre con el salario mínimo federal, sin embargo, los requisitos de salario que dispone el Reglamento Núm. 13, *supra*, son más altos que los que fija su contraparte federal. Una vez más, conforme a la regla del mayor beneficio, el patrono deberá regirse por los requisitos de salario más altos.

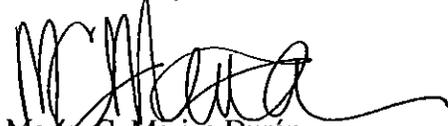
En resumen, debe tener presente que el hecho de que su empresa esté cubierta por la ley federal no le exime de cumplir con todas aquellas disposiciones de ley local que concedan mayores beneficios. Por ejemplo, la ley federal requiere compensación extraordinaria por horas trabajadas en exceso de la jornada semanal de 40 horas, pero no requiere tal compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada diaria. En cambio, tanto la Constitución de Puerto Rico como la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, requieren compensación extraordinaria por horas trabajadas en exceso de la jornada diaria de 8 horas. Por lo tanto, los empleados no exentos de su empresa deberán recibir tal compensación por horas trabajadas en exceso de ambas la jornada de 8 horas diarias y la de 40 horas semanales.

Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo le recomendamos que se comuniquen con la agencia federal que administra esa ley en la siguiente dirección:

Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Oficina 102
Calle Carlos Chardón Núm. 159
Hato Rey, Puerto Rico 00918
Atención: Sr. Carlos Santiago Lugo
Director de Distrito

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Marta C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo