



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

17 de febrero de 1999

Re: Consulta Núm. 14609

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación laboral que administra este Departamento con respecto a la conservación de expedientes de personal. Su consulta específica es la siguiente:

Es importante y necesario guardar los expedientes de nuestros empleados.

Deseamos que, con los cambios en la legislación laboral, nos dé su opinión: por cuánto tiempo un patrono debe guardar los expedientes de sus ex-empleados. Ya que sabemos que un empleado(a) podría reclamar salarios no devengados a partir de la fecha en que deja la compañía.

Las disposiciones de ley pertinentes a su consulta se encuentran en el Reglamento Número 7, Sobre la Preparación y Conservación de Nóminas, Registros y Ficheros, emitido por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, derogada recientemente por nuestra Asamblea Legislativa. Específicamente, la Sección 3 - Término por el que deben conservarse los expedientes (records), dispone textualmente lo siguiente:

Todo patrono deberá conservar durante un período no menor de tres (3) años:

Las nóminas, registros, permisos, convenios colectivos o individuales y enmiendas o adiciones a las mismas, laudos arbitrales, actas de conciliación y cualquiera otra constancia que lleve con respecto a sus empleados o trabajadores.

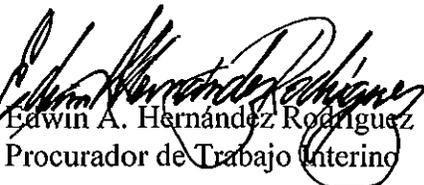
Como señalamos anteriormente, la Ley Núm. 96, *supra*, fue derogada recientemente. En sustitución de la misma, nuestra Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida por Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. En lo pertinente a su consulta, la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

- (b) 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 vigente 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 dos (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.

Conforme a lo anterior, las disposiciones del Reglamento Número 7, *supra*, continúan en vigor no empece a la derogación de la Ley Núm. 96, *supra*. También es pertinente señalar que la § 516.5 del Reglamento 516, Título 29 del Código Federal, emitido al amparo de la referida ley federal, dispone que los antedichos récords se conserven por el idéntico período de tres (3) años.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Erwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino