



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

6 de diciembre de 2000

**Re: Consulta Núm. 14853**

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a una empleada de su bufete de abogado. Su consulta específica es la siguiente:

El abogado suscribiente en su práctica profesional tiene como único empleado a una Secretaria Legal que fue empleada a principios del año 1998.

Necesitamos nos aclare si a dicha secretaria le son aplicables las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 90, Tercera Revisión[,] o las disposiciones de la Ley 180 de 27 de julio de 1998.

Le agradeceremos su pronta respuesta sobre este particular de manera que estemos seguros de que estamos aplicando la correspondiente ley.

En efecto, las actividades de los bufetes de abogados están enmarcadas en el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Conforme al Artículo II de dicho decreto, el salario mínimo aplicable a una secretaria legal es de \$5.00 por hora. A tenor con la regla del mayor beneficio, sin embargo, una secretaria de un bufete de abogados que desempeñe labores relacionadas con el comercio interestatal tiene que recibir por lo menos el salario mínimo federal, que es actualmente de \$5.15 por hora.

Por otro lado, los Artículos IV y V del decreto contienen disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente. Con arreglo a dichos artículos, los empleados cubiertos por los mismos acumulan vacaciones a razón de 1 1/3 de día al mes (equivalente a 16 días al año), y licencia por enfermedad a razón de 1 1/6 día al mes (equivalente a 14 días al año), disponiéndose que el empleado tiene que trabajar por lo menos 100 horas al mes. En cambio, el Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone

para la acumulación mensual de vacaciones a razón de 1¼ de día y de licencia por enfermedad a razón de 1 día, lo cual equivale anualmente a 15 y 12 días respectivamente, con el requisito de que el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes.

Obviamente, en este caso las disposiciones del decreto son más beneficiosas para la empleada que las de la Ley Núm. 180, *supra*. La respuesta a la interrogante de cuál de estas disposiciones en conflicto es la que aplica a la empleada que es objeto de su consulta surge del Artículo 5(b) de esa ley, que lee como sigue:

Aquel empleado que al 1ro 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 este caso particular, nos informa que la empleada comenzó a trabajar en su bufete en 1998, es decir después del 1ro. de agosto de 1995. A tenor con las disposiciones citadas, a esta empleada le aplican los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad del Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, para lo cual deberá trabajar por lo menos 115 horas al mes.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo