



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

23 de marzo de 2001

43

Re: Consulta Núm. 14864

Nos referimos a su comunicación de 18 de diciembre de 2000 en la que nos solicita que le confirmemos la respuesta a una interrogante, que según expuesta en su comunicación, lee como sigue:

"...Nuestra empresa está cubierta por el decreto núm. 73 (Sic) relativo a las comunicaciones por ser ésta una televisora.

Tanto el Gerente como algunos Ejecutivos de Venta devengan un salario fijo mensual y un plan escalonado de comisiones. Estas comisiones se liquidan anualmente al Gerente y mensualmente a los Ejecutivos de Ventas.

Nuestra consulta es: Cuando se le liquidan las vacaciones a estos empleados se pagará a base del salario regular por hora devengado o si hay que incluir las comisiones pagadas a estos empleados para obtener un salario promedio por hora..."

- La Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, establece en el inciso (a) del Artículo 6 lo relativo al derecho a la acumulación, disfrute y liquidación de las licencias por vacaciones. A respecto dispone:

"(a) 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) días por mes; Y licencia por enfermedad a razón de un día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de éstos beneficios..." (Énfasis Suplido)

En lo pertinente a esta consulta, nos referimos específicamente a lo dispuesto en el Artículo 8, inciso (b) de esta Ley, el cual excluye de su cubierta a los "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales". Al respecto el Artículo 8, supra, dispone lo siguiente:

"Artículo 8 - Personas Excluidas de la Ley 180

- (b) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los **Administradores, Ejecutivos y Profesionales**, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley." (Énfasis Suplido)

Por tanto, cuando el empleado cumple con los criterios para ser considerado como Administrador, Ejecutivo o Profesional, según lo establece el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo, se le considera excluido del derecho a acumular, disfrutar y a la liquidación de licencia de vacaciones. En el caso de que éste quede excluido según la ley, rige lo acordado en el contrato de trabajo entre la empresa y el empleado, que es la ley entre las partes. De ser este su caso, entendemos que tendrá que atenerse a las cláusulas sobre la materia, según acordadas en el contrato de trabajo.

Por el contrario, de no estar clasificado el empleado dentro de una de las mencionadas categorías del Reglamento 13, el empleado está cubierto por la citada Ley 180 y tiene los derechos que en la Ley se establecen, sujeto a las limitaciones que la misma dispone, la cual tiene que respetar el contrato de trabajo.

Específicamente, en cuanto a la liquidación de las licencias de vacaciones, el empleado cubierto por la Ley Núm. 180, supra, tiene derecho a que el pago por concepto de licencia de vacaciones incluya las comisiones. Así lo dispone el inciso (h) del Artículo 4 que define el concepto "salario" como sigue:

"(h) Salario incluye sueldo, jornal y **toda clase de compensación**, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos; Pero no incluirá sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de esta ley, a menos que el Secretario disponga o autorice otra cosa."

Ahora bien, en los casos cubiertos por la Ley Núm. 180, supra, hay que tomar en cuenta lo dispuesto en el inciso (d) del Artículo 6 de la referida Ley Núm. 180, que dispone:

"(d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará 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. 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". (Énfasis Suplido)

Este salario promedio semanal que surge del inciso (d), antes citado, se debe dividir entre el número de horas que trabaja el empleado a la semana para el salario promedio por hora, Opinión del Procurador Núm.13, 354 de 30 de mayo de 1990.

Esperamos que esta información le aclare sus dudas.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo

Anejos:

Ley, Núm. 180 de 27 de julio de 1998
Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo
Consulta de la Procuradora del Trabajo, Núm. 13354