



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

7 de junio de 2001

Consulta Núm. 14867

Estimado señor :

Nos referimos a su comunicación en la cual solicita revisión de la Consulta Núm. 14831 que emitiera esta Oficina el 18 de octubre de 2000. Su consulta lee como sigue:

“Acuso recibo de su carta fechada 18 de octubre sobre la consulta Núm. 14831, quisiera aclarar ciertos puntos en la misma.

1. Cuando nos referimos en nuestra carta a señalización de tránsito nos referimos a la **FABRICACIÓN E INSTALACIÓN DE ROTULOS Y SEÑALES DE TRANSITO** como empresa que manufactura los mismos en nuestras facilidades y los instalamos en el sitio indicados por la Autoridad de Carreteras.
2. Según consulta hecha al “US Department of Labor” a la Sra. Aguirre del “Wage & Hour División” el Código Federal en el artículo 778-113 Sección (b) permite que a los empleados cubiertos por el mismo se le calcule su paga en períodos no menos frecuentes de una vez a la semana (“**NOT LESS OFTEN THAN ONCE A WEEK**”), el término semana

significa siete (7) días de veinticuatro (24) horas consecutivas que equivalen a un total de ciento sesenta y ocho (168) horas, pero el período de pago puede ser semanal, bisemanal, quincenal o mensual, razón por la cual el pago bisemanal o cualquier otro período aceptable para el empleado está permitido.

3. Por nosotros ser una compañía dedicada a la manufactura de rótulos y señales el Decreto Mandatorio Núm. 89 es el que nos rige y no los Núm. 44 y 11 y el mismo establece que ningún otro Decreto puede ser aplicado con este.

### **Consulta:**

Según nuestra Política Empresarial en la página 20 se establece que nuestro período de pago es bisemanal y la compensación por horas extras es a razón de tiempo y medio. Como leerá en la documentación y correspondencia adjunta tenemos duda a tales efectos, por lo cual solicitamos su revisión a dicha consulta, para así de una vez y por todas dejar esto resuelto.”

Como señalamos en la Consulta Núm. 14831: La Ley Núm. 17 permite el pago de salarios que no excedan de 15 días.

Para dejar meridianamente claro nuestra opinión, contestamos su interrogante: ¿Puede la empresa efectuar el pago de salarios a intervalos semanales? Nuestra respuesta es que sí.

La Ley Núm. 17 dispone un máximo de hasta quince (15) días. La Ley Núm. 17 no establece un mínimo.

Por lo tanto, la empresa puede establecer un pago semanal o bisemanal o quincenal, pero nunca mayor de quince (15) días.

La Política Empresarial tiene que cumplir con la Reglamentación Federal. Por lo que, su empresa debe ajustar el pago de salarios de acuerdo con la referida Reglamentación Federal.

Entendemos que no existe un conflicto entre lo dispuesto a la Ley Núm. 17 y lo establecido en la Reglamentación Federal.

Tomando en cuenta que la actividad principal que realiza su empresa es la de rotulación es correcto que la misma está regida por el Decreto Mandatorio Núm. 89. Este es aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, específicamente a la siguiente clasificación:

“10. Rótulos

Incluye empresas o talleres dedicados al diseño, pintura y manufactura de rótulos o letreros de cualquier material excepto los impresos en papel o cartón.” (Subrayado Nuestro).

Esperamos haber contestado su consulta, sin dejar lugar a dudas o interpretaciones de la misma.

Cordialmente,

  
María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Anejo: Decreto Mandatorio Núm. 89