



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

8 de octubre de 2001

Consulta Núm. 14876

Nos referimos a su comunicación de 25 de enero de 2001, la cual lee como sigue:

*"Me comunico con usted por la siguiente situación. En mi agencia de empleos he creado un programa que se llama CALIDAD DE ORO. Este programa pretende dar empleo a Personas de 53 años en adelante. Ha sido dura la lucha con las empresas para poder implementar este programa. Solicito para este programa, si así las leyes lo permiten, que los patronos puedan pagar un salario menor de 4.55 y no se hagan deducciones a las personas que participen de este programa. Esto será un incentivo para la empresa y para las personas de 53 años o más que desean estar activos. Agradeceré cualquier comentario que haga al respecto y el interés que pueda darle a este proyecto que quiero seguir manteniendo para este sector de nuestra población."*

En cuanto al discrimen por razón de edad debemos informarle que la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada. La referida ley protege a los empleados, y a los aspirantes a empleo, contra discrimenes de parte de patronos, organizaciones obreras o comités conjuntos obreros-patronales que controlan programas de aprendizaje y entrenamiento, por razón de edad, entre otros. Esta legislación es administrada por este Departamento, a través de la Oficina de Normas del Trabajo y la Unidad Antidiscrimen, cuyos teléfonos son, respectivamente, el 754-5353 y 754-2119.

En el nivel federal, la "Age Discrimination in Employment Act", conocida por sus siglas ADEA, prohíbe que se tome en cuenta la edad como criterio a considerar para reclutar, rechazar, disciplinar, promover, degradar, despedir, asignar turnos de trabajo, así como implantar cualquiera otra práctica que pueda afectar la condición de empleo de una persona; (de 40 años en adelante), a menos que la edad sea un requisito "bona fide" de empleo.

Pasemos a sus interrogantes relaciona con las deducciones del salario.

La norma general sobre las deducciones del sueldo de los trabajadores aparece en la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada. Esta regula en su Sección 5 cuáles son las deducciones que el patrono puede hacer al salario de los trabajadores, previa autorización escrita de éstos. La Ley no distingue entre los trabajadores mayores de 53 años y los menores de esa edad. Por tanto, sólo si el trabajador lo autoriza por escrito, el patrono está facultado para efectuar las deducciones al salario que allí se enumeran, sujeto a lo que se dispone.

Existen leyes especiales, tales como la Ley de Contribución sobre Ingresos, la Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT), la Ley de Seguro Social de Choferes, entre otras, que requiere las deducciones del salario del trabajador y las aportaciones por parte del patrono, para que quede cubierto por los beneficios que estas leyes proveen, en los casos aplicables. Tales deducciones tienen que efectuarse y el no hacerlas afecta derechos del empleado. Estas deducciones y aportaciones deben efectuarse, independientemente de la edad del trabajador. Cualquier duda sobre la aplicación de estos principios generales a algún caso en específico, puede comunicarse con la Oficina de Normas de Trabajo, Srta. Rina Dunkley, al teléfono 754-5292.

En cuanto a su segunda interrogante, sobre si los patronos pueden pagar un salario menor de \$4.55 la hora a las personas que empleen y que tengan 53 años o más, esto es materia que está regulada por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés FLSA.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, establece en los Artículos 2 y 3 que el salario mínimo federal fijado por la FLSA, el cual es \$5.15 la hora actualmente, aplicará automáticamente a los trabajadores de empresas en Puerto Rico cubiertas por la referida Ley Federal. En cuanto a las empresas locales no cubiertas por la FLSA, que están exentas del salario mínimo federal, la Ley Núm. 180 dispone que éstas pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) prevaeciente.

De otro lado, los aludidos Artículos 2 y 3 de la Ley Núm. 180 establece que será de aplicación a todas estas empresas en Puerto Rico, la legislación y reglamentación federal referente al del salario mínimo, lo que son horas extras de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo y qué constituye horas o tiempo de trabajo.

Este Departamento se abstiene de emitir opinión sobre legislación o reglamentación que administra la agencia federal FLSA. Por tanto, y respondiendo a su interrogante, le recomendamos que se comuniquen con la mencionada agencia, a la siguiente dirección:

Sr. David Hefflinger  
Director  
Departamento del Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
San Patricio Office Center  
Piso 4 Suite 402  
Tabonuco Núm. 7  
Guaynabo, P.R. 00968  
Tel. 775-1947  
Fax 775-1906

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes y le sea de utilidad.

Cordialmente,

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