



*ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

8 de julio de 2004

**Consulta Núm. 15284**

Estimada señora Santiago:

Nos referimos a su comunicación del 10 de junio de 2004 y recibida el 25 de junio del mismo año, la cual lee como sigue:

*“El Proyecto Amor que sana, Inc. Es una corporación sin fines de lucro, incorporada desde 1999. Un grupo de voluntarios, dirigidos por el Dr. Juan Panelli, se dedica los sábados a dar comida, ropa, consejería, servicios médicos y pruebas de VIH, entre otras cosas, a los deambulantes y drogadictos de Ponce y algunos pueblos limitrofes.*

*Para el año 2002 se solicitó mediante propuesta unos fondos al Departamento de Salud para poder sufragar gastos de empleados, oficina, materiales, etc., ya que los donativos que recibíamos no eran suficientes para cubrir los mismos y necesitábamos tener un equipo de trabajo diario. El departamento de Salud nos aprobó unos fondos, divididos en diferentes partidas: ejemplo para la secretaria 140 horas al mes, \$800.00 mensuales y el pago de todos beneficios exigidos por ley, como lo son seguro social, desempleo, Fondo seguro choferil, vacaciones, bono enfermedad, etc. Empleamos personal pero tenemos dudas y por tal razón, le hacemos la siguiente consulta:*

1. *A estos empleados se les paga los días 15 y 30, ¿cómo se paga el mes que tiene 31 días?*
2. *El Proyecto tiene su propio vehículo para salir a dar servicios en Ponce y fuera de Ponce, ¿tengo que pagarle dieta y millaje a los empleados cuando van fuera de Ponce o dieta nada más?*
3. *Si algún empleado quiere voluntariamente ayudar unas horas dando los servicios que ofrecemos, pero fuera de su horario de trabajo regular (ellos trabajan de lunes a viernes; 32 horas, según la propuesta de Salud), ¿pueden ellos ir voluntariamente unas horas un día fuera de su horario regular de trabajo a ayudar sin recibir paga o no es permitido?*
4. *Tenemos algunos voluntarios que no son empleados, ¿podemos pagarle algún incentivo o el hacerlo los convierte en empleados?*

*Mucho le agradecemos nos conteste estas interrogantes para cerciorarnos de que estamos haciendo las cosas como se deben hacer.”*

Nos solicita que le brindemos una opinión acerca de la interpretación y aplicación de varias leyes laborales que administra el Departamento del Trabajo y recursos Humanos. A continuación discutiremos cada una de sus interrogantes.

En primer lugar, nos solicita información relacionada al pago de salarios en Puerto Rico el cual está regido por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995, también conocida como *Ley de Pagos de Salarios*. La sección 3 de esta ley dispone:

“El total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de **hasta quince (15) días**. Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Todo pago de salario hecho a un obrero o empleado por el patrono mediante mercancías o en otra

forma que no sea moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheques, depósito directo o transferencia electrónica de fondos será nulo.”(Énfasis nuestro)

Como se desprende de la sección antes citada, la ley requiere que los salarios se paguen a intervalos que **no excedan de hasta quince días**. El objetivo de esta enmienda es el de ofrecer opciones de pagar en forma semanal, bisemanal o quincenal, según sea más beneficioso en cada caso en particular, **y en ninguna forma tiene la intención de alterar la forma de calcular el salario o jornal del obrero o empleado**.

Asimismo, su segunda interrogante ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 9253 y 9282, que versa, en parte, sobre este aspecto.

No obstante, y en cuanto a sus últimas dos preguntas, le informamos que esta Procuraduría ha seguido siempre la norma de abstenerse de emitir opiniones categóricas en situaciones que envuelvan la evaluación de hechos que podrían ser objeto de litigio en los tribunales o en los foros administrativos, especialmente en aquellos en que la controversia a dilucidarse es si la persona que presta el servicio es empleada o voluntaria. Por lo que, no podemos emitir una opinión sobre la interrogante planteada.

Sin embargo, le exhortamos a que consulte a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o mediante visita personal a los fines de que se le oriente si bajo los hechos presentes se cumple con los criterios de para establecer una relación obrero-patronal.

Finalmente, esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Consulta Número 15284

8 de julio de 2004

Página 4

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Román M. Velasco González

Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

Anejo

Consulta 9253 y 9282