



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

27 de diciembre de 2005

Consulta Núm. 15416

Acusamos recibo de su consulta de 22 de diciembre de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Surge la pregunta, en base a la necesidad de tener el conocimiento correcto de cómo computar un sueldo anual; cuando se estipula el salario en paga quincenal. El sueldo es fijo y no conlleva horas extras.

Me gustaría que me pudiera presentar por escrito lo que estipula la ley de normas y trabajo en base a como calcular el sueldo anual si la paga es quincenal fija. Y si puede mostrar un ejemplo del mismo le agradecería su gestión, como por Ej. Tal Sueldo fijo quincenal X (.....) = \$ Total Anual.

Necesito que la información que me emita devuelta tenga evidencia que es por parte del Dept. del Trabajo y si es posible iniciada o cualquier otra certificación que posean de que la información es fidedigna.

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.

Nos solicita información relacionada al pago de salarios en Puerto Rico el cual está regido por la Ley Núm. 17 de 4 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**.

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.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo