



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

24 de abril de 2007

Consulta Núm. 15544

Estimado :

Acuso recibo de su consulta con fecha del 16 de abril de 2007 y recibida el 19 de abril del mismo año. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*"En nuestro deseo de crecer como una nueva corporación, tenemos la intención de informarnos sobre las reglamentaciones a empleados. Durante la tarde de hoy nos comunicarnos en sus oficinas y muy cordialmente nos refieren la llamada a la Lcda. Matos. La lcda. Matos, la cual nos orientó sobre las leyes que nos corresponden, nos solicitó una carta con información de la corporación para enviarnos los reglamentos y leyes que nos aplican. La oficina legal está compuesta por dos abogadas, éstas se registraron como corporación el pasado 30 de enero de 2007. Tenemos dos secretarias administrativas una "full-time" y otra*

*“part-time”. Deseamos que nos brinden la información que aplique incluyendo lo siguiente:*

*Días Feriados*

*Acumulación de días por enfermedad\Acumulación de días por vacaciones*

*Contribuciones : Desempleo y SINOT*

*Seguro Choferil*

*Bono Navidad*

*Embarazo y Lactancia \ Violencia Doméstica*

*Discrimen*

*Decreto #9*

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, no obstante, le recomendamos que pase por nuestra Agencia y visite sus Oficinas a fin de que sea orientada de las leyes que le aplican como patrono; presentar los documentos solicitados por las leyes protectoras del trabajo y obtenga el material educativo y afiches que por disposición de ley debe exhibir. A continuación comenzamos con su primera interrogante:

### **Días Feriados**

El Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1ro de diciembre de 1989, *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*, establece que:

“Los establecimientos comerciales permanecerán cerrados durante todo el día, sin que pueda realizarse en los mismos ninguna clase de trabajo, excepto que a discreción del dueño, agente, gerente o persona encargada del negocio podrán realizar aquellas labores que se relacionen con la continuidad de sus operaciones y el mantenimiento en las siguientes fechas:

1 de enero

6 de enero

Viernes Santo

Domingo de Resurrección (Pascua)

Día de la Madre

Día de los Padres

Día de las Elecciones Generales  
Día de Acción de Gracias  
25 de diciembre”

Es importante recalcar, que la Ley Núm. 1 aplica solamente a los *establecimientos comerciales* según definidos en el Artículo 2 de la Ley antes mencionada.<sup>1</sup>

Por otro lado, en Puerto Rico existen tres circunstancias en las cuales un patrono viene obligado a compensar a un trabajador por días feriados y en que éste no rinde labores para su patrono. Estas circunstancias son las mencionamos a continuación:

1. Cuando así lo requiere un convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
2. Cuando el salario del empleado se ha pactado basado en períodos semanales, bisemanales, quincenales o mensuales, sin que haya hecho exclusión específica de los días feriados.
3. Cuando así lo dispone el decreto mandatorio que aplica a la empresa.

Así también, el inciso D del Artículo VIII del Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, contiene una disposición sobre los días feriados en que no se trabaja.<sup>2</sup>

No obstante, nada impide que un patrono otorgue días feriados con paga por mera liberalidad además de las situaciones antes mencionadas.

### Acumulación de licencias

En cuanto a su segunda interrogante, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de enfermedad conforme las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de

---

<sup>1</sup> Establecimiento Comercial significará cualquier local, tienda, o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle.

<sup>2</sup> Días Feriados en que no se trabaja. A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o más días a la semana deberá pagárseles los días o medio días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos viene obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborales) para efecto de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad respectivamente.

julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad**.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, según enmendada, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Asimismo, la acumulación máxima de la licencia por enfermedad está regulada por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1ro de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones y por enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior, ocurrirá, siempre y cuando, trabaje para el mismo patrono. Por otro lado, los trabajadores que comenzaron a trabajar luego del 1ro de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm.180, antes citada.

El inciso (l) del Artículo 6 dispone en cuanto a la acumulación de la licencia por enfermedad lo siguiente:

*“La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.”*

Ello significa, que el empleado tiene derecho a una reserva, hasta un máximo de quince (15) días, por concepto de licencia por enfermedad no usada durante años

anteriores, y además, puede acumular la licencia por enfermedad del año corriente, es decir un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En virtud de ello el empleado potencialmente podría acumular hasta un máximo de veintisiete (27) días.

En caso de que el empleado no use los días acumulados durante el año corriente en exceso de los quince días ya acumulados por concepto de licencia por enfermedad no usados en años anteriores, esto tendría el efecto, al final de ese último año de restarle los días acumulados durante el mismo, de forma y manera, que al comienzo del próximo año el empleado tendría únicamente los quince días de la reserva acumulada en años anteriores.

*Ejemplo:*

*“Empleado X tenía al finalizar el año 2002, quince por concepto de licencia por enfermedad no usada en años anteriores. Expirado el mes de noviembre del año 2003, este empleado, que no se había enfermado durante este último año enfermó súbitamente el 15 de diciembre. Hasta esa fecha tenía acumulado 11, correspondientes al año en curso de 2003, más la reserva de 15 días de años anteriores. La enfermedad lo obliga a permanecer ausente de su trabajo siete (7) días laborables entre el período comprendido entre el 15 de diciembre hasta el 31 de diciembre. En consecuencia el empleado tiene derecho a que se le pague su salario íntegro durante los siete días que estuvo ausente por enfermedad en el referido período y que se le carguen los días de ausencia a la licencia acumulada hasta entonces, durante ese año. El remanente de la licencia no usada durante el año 2003 -cuatro (4)- no son acumulables al finalizar el año 2003 para el año siguiente 2004 en vista de que ya tiene acumulados 15 días por licencia por enfermedad no usadas que se han arrastrado de años anteriores, que es el máximo que establece la Ley Núm. 180, antes citada. Al comenzar el año 2004 el empleado tendría 15 días acumulados de licencia por enfermedad.”*

### **Contribuciones: Desempleo y SINOT**

Conforme a la información ofrecida a la señora Laboy vía telefónica y luego de haber enviado por facsímile la *solicitud de número patronal para desempleo e incapacidad*, le informamos que debe completar la misma usted como corporación nueva y presentarla junto con copia de la certificación de incorporación con los artículos y el número federal. Al usted tener ya empleados esta transacción se hace de manera ágil y se le otorga su número en la mayoría de los casos al momento. Adjunto nuevamente la solicitud que deberá presentar a la Sección de Contribuciones del Negociado de Seguridad de Empleo, Piso 12 Edif. Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera #505, San Juan, PR 00918. Para mayor información puede comunicarse al (787) 281-5673.

### **Seguro Choferil**

El Seguro Choferil es un plan de seguridad social establecido por la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950 con el propósito de proteger a los choferes y otros empleados a quienes sus patronos les requiere o permite conducir un vehículo de motor en el desempeño de su empleo y a todos aquellos choferes que trabajan por su propia cuenta en el servicio de transporte público autorizado. *Adjunto encontrará copia de la ley Núm. 428, antes citada, y folleto explicativo (orientación).*

### **Bono de Navidad**

La Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad, establece el derecho de ciertos trabajadores de la empresa privada a recibir un bono y proveer la forma y término del pago. El Artículo 1 de la mencionada ley dispone que todo patrono que emplee uno o más trabajadores dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre de cualquier año natural hasta el treinta de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más, dentro del período indicado. Para aquellas empresas con menos de 15 empleados el bono en el 2007 será \$275.00 o el 2.75% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (\$10,000) dólares devengados por el trabajador dentro del lapso de tiempo mencionado

anteriormente. Para diciembre del 2008 será de \$300.00 o el 3% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (\$10,000) dólares devengados por el trabajador dentro del lapso de tiempo mencionado anteriormente. Además, el total de las cantidades pagadas por concepto de bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono dentro del período del primero de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que corresponda el bono. (Énfasis Nuestro) Copia de la Ley y su Reglamento puede obtenerlas en el Negociado de Normas del Trabajo.

### **Licencia por Maternidad**

Nos solicita también, que le brindemos una interpretación legal con relación a la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como **Ley de Protección de Madres Obreras**.

La Ley de Protección a las Madres Obreras en Puerto Rico tiene como propósito el establecer la política pública del derecho de las madres obreras a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después con **la obligación del patrono de pagar a la misma la totalidad del sueldo**.

Asimismo, la Sección 3 de la mencionada ley dispone que el patrono estará obligado a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor posterior al alumbramiento o adopción. Más aún, la Sección 8 de la Ley Núm. 3, antes citada, define el concepto de obrera de la siguiente manera:

“Sección 8- A los fines de esta ley se entenderá por **obrero** a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público.”

Además, el **Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada**, en su apartado 5 del Artículo II dispone que esta ley le aplica a “toda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquiera otra compensación en cualquier

oficina, establecimiento comercial, industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales y administradoras.”

### Periodo de Lactancia

Nos solicita que le brindemos una interpretación legal con relación a la aplicación de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, conocida como **Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna.**

La Ley Núm. 427, antes citada, reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna, proveyéndole a la madre trabajadora que regresa a sus labores la oportunidad de lactar su criatura durante media (½) hora dentro de cada jornada de tiempo completo de trabajo cuando el patrono tenga un Centro de Cuido en sus facilidades o, en la alternativa, para extraerse la leche materna en un lugar habilitado en su trabajo.

Además, la Ley dispone que el período de lactancia o de extracción de leche tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro de su trabajo y luego del regreso de la madre trabajadora de su licencia por maternidad.

Asimismo, para tener derecho al periodo de lactancia o de extracción de leche, la madre trabajadora deberá presentar a su patrono una certificación médica durante el cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes del infante, en donde se acredite que lacta a su bebé.

También, el Artículo 9 de la Ley Núm. 427, antes citada, dispone que **todo patrono de la Empresa Privada que conceda a sus empleadas el derecho de lactar o extraerse la leche materna estará exento del pago de contribuciones anuales equivalentes a un (1) mes de sueldo de la empleada acogida al derecho.**

Así también queremos recalcar, que todo patrono que niegue el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna se le podrá exigir en los foros pertinentes el derecho que concede la Ley imponiendo **una multa** por los daños que sufra la empleada por cada día que se le negó el período de lactar o extraerse la leche materna.

La Ley Núm. 455 de 23 de septiembre de 2004 enmendó la Ley Núm. 427, antes citada, a fin de disponer que el lugar destinado por un patrono para que una empleada lacte a su criatura o se extraiga la leche materna no podrá coincidir con el área de los servicios sanitarios, también conocidos como baños.

Esta ley fue enmendada nuevamente por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006 para que el periodo de extracción de leche materna se aumente de media hora a una hora. El aumento de una hora no aplica a aquellas empresas o negocios considerados como pequeños negocios según lo define la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés).

### **Violencia Doméstica**

Por otra parte, la Ley Núm. 271 de 17 de diciembre de 2006, enmienda la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para prohibir el discrimen en el empleo por ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual y acecho.

Todas las leyes antes mencionadas relacionadas con la mujer (madres obreras, lactancia y víctima de violencia doméstica) y demás leyes relacionadas con el discrimen en el empleo son administradas por la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Es por ello que le recomendamos visite sus oficinas en el Edif. Metro Center, 9no piso en Hato Rey o se comunique al teléfono (787) 754-5868 ó 5294, para mayor información. Asimismo, le recomendamos se comunique con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres que es la entidad encargada por el Estado de orientar en la preparación del protocolo de violencia doméstica requerido por ley.

### **SINOT**

En Puerto Rico, la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, *según enmendada*, conocida como *Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional*, establece un plan de beneficios por incapacidad temporera para sustituir la pérdida de salarios como consecuencia de incapacidad debido a enfermedad o accidente no relacionado con el empleo ni con accidente de automóvil. Es decir, el propósito es el proteger a los trabajadores en relación a la pérdida de ingresos que surge durante periodos de incapacidad no ocupacional y, además, establece una reserva de empleo durante periodo de incapacidad. *Adjunto encontrará copia de la Ley y del Folleto Explicativo (Orientación) y que contiene los teléfonos de la oficina central, consultas y oficinas locales.*

### Decreto Mandatario Núm. 90

Este decreto mandatario es aplicable a la industria de servicios profesionales según su definición e incluye a los establecimientos dedicados a prestar servicios profesionales como por ejemplo los bufetes u oficinas de abogados. *Adjunto encontrará copia del Decreto Mandatario se incluye con esta consulta. Cualquier duda con el mismo y su interacción con la Ley Núm. 180, antes citada, puede comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo.*

### Ley de Pago de Salarios

Aunque usted, no haya preguntado sobre el tema creemos importante ofrecerle una breve información acerca de la Ley de Pago de Salarios. La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros a excepción de aquellos casos que expresamente se exceptúen por la propia Ley Núm. 17, *antes mencionada*, o por cualquier otra ley especial.

Como es de su conocimiento, esta ley está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador. Por esa razón, y a diferencia de otros estatutos de carácter reparador para el trabajador, este Departamento ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma restrictivamente.

### Horas Extras

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, la cual establece, entre otras cosas, el pago de salario por horas trabajadas en exceso de la jornada legal y a la jurisprudencia interpretativa del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Los Artículos 4 y 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, según los ha interpretado el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 98 JTS 97, deben ser considerados por su cliente al momento de determinar el pago que corresponde en concepto de horas extras trabajadas. Las normas son las siguientes:

1. Patronos y empleados no cubiertos por el FLSA  
Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.
2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el FLSA  
Tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) y en exceso de las cuarenta (40) semanales.
3. Patronos o empleados cubiertos pero exentos de las disposiciones del FLSA  
En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tiene obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales.

### Pruebas de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado

La Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997, conocida como *Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral*

*Privado*, establece la norma para detectar el uso de sustancias controladas en el sector laboral privado promoviendo la salud y seguridad de los trabajadores.

La Ley Núm. 59, *antes citada*, tiene como propósito el detectar el uso de sustancias controladas por parte del empleado o candidato a empleo en el sector laboral privado, promoviendo la salud y seguridad de los trabajadores y, consecuentemente de la comunidad en general, proveyendo las salvaguardas necesarias para la protección de la intimidad e integridad personal del individuo afectado. A tales fines, se autoriza y exhorta a los patronos de Puerto Rico a implantar programas de detección de sustancias controladas cumpliendo con lo dispuesto en esta ley es importante recalcar el patrono debe tener el propósito de educar e informar a sus empleados sobre los riesgos a la salud asociados con el uso indebido de sustancias controladas. Finalmente, el patrono proveerá al empleado un programa de asistencia, tratamiento y orientación para su rehabilitación.

Así, un Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas deberá cumplir con cada uno de los requisitos establecidos en el Artículo 5 y subsiguientes de esta ley.

### Licencia por Jurado

Como usted sabe, el derecho a la licencia por jurado surge de la Ley Núm. 281 de 27 de septiembre de 2003, Dicha Ley dispone la forma en que ha de compensarse el período de licencia para el servicio de jurado. El tercer párrafo del Artículo 11 dispone:

*“Toda persona empleada por un patrono privado, que hubiere sido citada para servir como jurado en un tribunal, tendrá derecho a disfrutar de una licencia con paga de su patrono hasta un máximo de quince (15) días laborables, y aquella compensación, por comparecencia diaria dispuesta en este Artículo y que se fije mediante reglamento. Si por necesidad de su servicio como jurado fuere necesario que dicha persona compareciere al tribunal por un periodo mayor al anteriormente dispuesto, la persona empleada tendrá el derecho de cargar el tiempo que se ausente para actuar como tal, a su licencia regular de vacaciones, o a recibir la*

*compensación, por día de comparecencia, dispuesta por la reglamentación que se apruebe a esos fines. Lo dispuesto en este inciso en dada afectará los derechos del empleados o empleada adquiridos mediante negociación colectiva a estos efectos.”(Énfasis nuestro)*

Es decir, el empleado llamado a servir como jurado tendrá derecho a recibir una licencia con paga de quince días de su patrono. De extenderse su necesidad de comparecer un periodo mayor al periodo anteriormente dispuesto la persona tendrá derecho de cargar el tiempo que se ausente a su licencia regular de vacaciones y no a su licencia por enfermedad.

### **Seguridad y salud**

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico (PROSHA, por sus siglas en inglés) adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico. Esta ley garantiza condiciones de trabajo seguras y salubres a todo empleado en Puerto Rico. Para obtener copia de los afiches y del material educativo puede comunicarse al (797) 754-9416 ó al (787) 754-9420.

Finalmente, le recomendamos nuevamente el presentarse a las oficinas del Negociado de Normas del Trabajo más cercanas para que obtenga copia de todas las leyes y reglamentos que le aplican a su oficina y reciba una orientación. Aunque le informamos de otras leyes que usted no mencionó en su consulta entendimos necesarios el ofrecerle una información general de las mismas dada su importancia. No obstante, es importante tenga información acerca de la conservación de nóminas, el contrato probatorio de trabajo, el periodo de tomar alimentos, el despido injustificado, entre otros temas. Para comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo a nivel central puede llamar al (787)754-2100 al 2106. También, puede comunicarse con la oficina local de Bayamón al (787) 756-1073 ó 1076.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación que usted ha suscrito y de la descripción completa de todos los hechos y de todas las

circunstancias que serían pertinentes que tomemos en consideración. De existir otros hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requeriría una opinión distinta.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejos