



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

31 de julio de 2007

Estimada señora Colón Vélez:

Consulta Núm. 15574

Acusamos recibo de su consulta del 9 de julio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"El Programa Avance en Puerto Rico es una compañía sin fines de lucro creada bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el 14 de junio de 1992. Desde su origen hemos administrado varios programas dirigidos a trabajar con niños, jóvenes y las familias de nuestra sociedad. Los diferentes Proyectos que hemos administrado han sido por medio de la otorgación de fondos federales y estatales a través del Departamento de la Familia.

Como es de su conocimiento, han surgido cambios en la legislación laboral estatal y federal, tales como el aumento del salario mínimo federal y el bono de navidad. Estos cambios tienen un impacto económico para la empresa que han sido planteados al Departamento de la Familia, agencia quien otorga los fondos para operar nuestros Programas.

La información que hemos recibido sobre este particular es que el Gobierno Federal no asignará o aprobará dinero para el pago del bono

de navidad en Puerto Rico debido a que esta ley no les aplica a ellos. Por otro lado, el aumento del salario mínimo federal entra en vigor al 24 de junio de este año y tampoco nos han asignado la cantidad presupuestaria necesaria para cumplir con estos nuevos cambios de ley.

Lo antes expuesto es sumamente preocupante para nosotros debido a que si no nos asignan el dinero para cubrir el impacto económico que conlleva estos cambios de ley, la empresa no tiene ninguna alternativa para cumplir con dichos cambios.

Según nos indica en su consulta la institución es una compañía o entidad sin fines de lucro que administra programas de ayuda social por medio de la otorgación de fondos federales y estatales a través del Departamento de la Familia. En atención a la preocupación que nos plantea sobre el impacto económico de los cambios en la legislación laboral relacionados al aumento de salario mínimo y bono de Navidad, a continuación hacemos referencia a las opiniones emitidas por esta Procuraduría en consultas anteriores sobre estos temas y las cuales nos reafirmamos.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono de Puerto Rico de 1969", excluye de sus disposiciones, entre otras, a las personas empleadas en instituciones de fines caritativos. Hacemos referencia a la Consulta Núm. 14371 emitida por esta oficina, en la cual indicamos que las instituciones de fines caritativos son aquellas que brindan sus servicios en forma gratuita y al estar excluidas de la ley antes citada no vienen obligadas a cumplir con sus disposiciones respecto al pago de Bono de Navidad.

No obstante, en caso de tratarse de una entidad que recibe ingresos por los servicios que ofrece al público, aunque dichos ingresos se destinen a los propósitos para los cuales fue creada la corporación, como es el caso de las corporación sin fines de lucro, serían de aplicación las disposiciones de la ley antes citada, por lo que vendría obligada a cumplir con el pago de Bono de Navidad a sus empleados. Ciertamente se trata de legislación social aplicable a los trabajadores en nuestra jurisdicción y con la cual tienen que cumplir las empresas o entidades en el sector privado independientemente de los donativos o fuentes de ingreso de la misma.

Por otra parte, le orientamos sobre las disposiciones del Artículo 7 de la Ley Núm. 148, según enmendada por la Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005, que

Consulta Núm. 15574
31 de julio de 2007

permiten al patrono acogerse a una exención del pago de la totalidad o parte del bono que allí se establece. La ley permite al patrono solicitar al Secretario del Trabajo, no más tarde del 30 de noviembre de cada año, una exención cuando el total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono. Dichas exenciones se solicitan y tramitan a través del Negociado de Normas de Trabajo y deben acompañarse con un estado de situación y de ganancias y pérdidas, entre otros requisitos que establece la ley.

En cuanto al salario mínimo que sea aplicable a los empleados de su institución aclaramos que el aumento en el salario mínimo federal dependerá de si la institución está cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente como Ley de Salario Mínimo Federal. La función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por estar dicho asunto fuera del alcance de nuestra jurisdicción nos vemos impedidos de emitir opinión categórica o análisis particular respecto a la aplicabilidad del salario mínimo a su empresa o entidad. Por tal razón, le recomendamos obtenga asesoramiento de la aplicación de dicha ley a su institución a través de la agencia federal que administra dicha ley, la cual puede ser contactada en la siguiente dirección y teléfono:

Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Calle Tabonuco, Núm. 7, Suite 402
Hato Rey, Puerto Rico 00918
Teléfono: 775-1947

En caso de que la institución no esté cubierta por la ley federal, las actividades que realiza dicha institución podrían estar cubiertas por las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de Actividades Misceláneas, el cual acompañamos. Dicho decreto define el término "instituciones caritativas" y establece los salarios mínimos aplicables a los empleados de las instituciones locales cubiertas por el mismo. Dichos salarios son los que se consignan en la clasificación 2 del Artículo II del decreto.

Aclaramos que la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRÁ 250 et seq., conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad,

Consulta Núm. 15574

31 de julio de 2007

dispone que aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo y por lo tanto están exentas del salario mínimo federal, pagarán a sus empleados un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente. Nótese que actualmente dicho cómputo resulta en una cantidad menor a la dispuesta en el Artículo 2 del decreto al cual hacemos referencia, por lo cual el salario mínimo de los empleados en las instituciones cubiertas por este decreto permanecería en una cantidad igual al que allí se establece. No obstante, efectivo al 24 de julio de 2008 el setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal equivale a la cantidad de \$4.59 por hora, lo cual representa un aumento de salario para los empleados cuyo salario sea menor a dicha cantidad (entiéndase los empleados en las clasificaciones de los incisos B y C del Artículo II del decreto). En la fecha de efectividad de la última etapa del aumento al salario mínimo federal (24 de julio de 2009), dicho aumento será equivalente a \$5.08 por hora para los empleados no cubiertos por la ley federal. En cuyo caso el salario mínimo de todos los empleados cubiertos por este decreto deberá aumentar a la cantidad antes indicada. De acuerdo a lo anterior expuesto, en caso de que el cómputo del setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente resulte en una cantidad mayor a la dispuesta en cualquier decreto, sería de aplicación dicho cómputo y no lo que disponga el decreto en cuanto al salario mínimo se refiere.

No obstante, aclaramos que conforme a la regla de mayor beneficio actualmente todo empleado que esté devengando un salario mayor a lo que pueda resultar el aumento en el salario mínimo local o federal tiene derecho a continuar devengando dicho salario. Somos de opinión que ofrecer mayores y mejores beneficios y condiciones de labor redundan en beneficio tanto para el patrono como para los empleados al fomentar la productividad y motivación de los trabajadores, por lo que consideramos que todo patrono que actualmente ofrezca un salario mayor al aumento provisto deberá continuar ofreciendo dicho salario a sus trabajadores a los fines de evitar alterar o modificar de manera negativa las condiciones de labor del trabajador.

Esperamos que esta información le resulte útil.



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo