



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

28 de agosto de 2008

CONSULTA NÚM. 15646

Acuso recibo de su consulta con fecha del 20 de agosto de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Deseo consultarle su opinión con relación a la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, en específico el periodo de pago de salarios.

*En la Sección 3 (fecha y forma) de dicha ley se establece que "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.**"*

Trabajo en una Cooperativa de Ahorro y Crédito con 24 empleados y la forma de pago estipulada en nuestro Manual de Empleados es que se pagarán los salarios de forma quincenal, los días 14 y 29 de cada mes. No obstante, cuando el día de pago (14 ó 29) cae un sábado, domingo o día feriado) el pago se realiza el día laborable que le antecede, pero la Cooperativa no altera el ciclo de pago de la próxima nómina. Esto ocasiona el que la próxima nómina en ocasiones se paga con un intervalo de 16 ó 17 días desde el último pago.

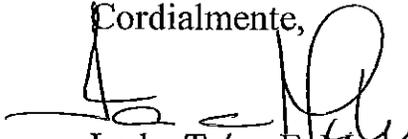
Por otro lado, si se realiza como establece la ley y se adelanta el día de pago por caer un día no laborable y la institución se ve obligada a adelantar el pago, se alteraría obligatoriamente los ciclos de pagos subsiguientes.

Le agradeceré nos oriente sobre la manera correcta de efectuar el pago a los empleados basado en la información aquí suministrada. Y si obligatoriamente se tiene que pagar en intervalos que no excedan de 15 días.

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las siguientes consultas 14130, 14365 y 14637.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Taína E. Matos Santos
Procuradora del Trabajo

Anejos

Advertencia:

Estas opiniones están basadas 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.



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

5 de febrero de 1996

Re: Consulta Número 14130

Nos referimos a su consulta en relación con los pagos de salarios conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Según nos informa, usted y sus compañeras son empleadas de una oficina profesional en la empresa privada. Indica también que su patrono paga los salarios quincenalmente, es decir, los días 15 y 30 de cada mes. Nos informa, sin embargo, que los pagos correspondientes al día 30 habitualmente no se efectúan hasta el día siguiente, o sea, el día primero del siguiente mes, y en ocasiones demora hasta el día 2.

El propósito de su consulta es determinar qué es lo que dispone la ley en cuanto al día de pago de los salarios. También desea saber lo que dispone la ley en aquellos casos en que el día de pago coincida con un día feriado o fin de semana. Específicamente, desea saber si el empleado tiene derecho a recibir el pago por adelantado cuando el día de pago cae en día feriado o fin de semana.

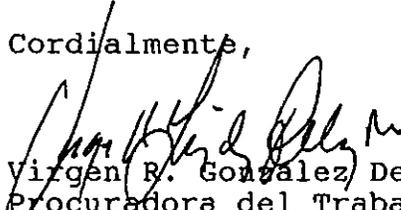
El pago de salarios en Puerto Rico se rige por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada recientemente por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995. La Sección 3 de la enmendada Ley Núm. 17 dispone que los pagos de salarios se harán "a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días", pero no establece días específicos en que se deban efectuar los pagos. Conforme al espíritu de la ley, sin embargo, si el primer pago del mes se hace el día 15, el próximo pago deberá hacerse no más tarde de 15 días después, o sea, no más tarde del día 30 de ese mes.

La misma disposición de ley aplicaría cuando el día de pago coincide con un día feriado o fin de semana, ya que el efecto de aplazar el pago hasta el próximo día laborable sería que el pago de la segunda quincena se demoraría más de 15 días. Sin embargo, la ley no requiere que el pago se haga por adelantado, lo cual sería discrecional de parte del patrono.

Es necesario recalcar que la ausencia de una disposición de ley que requiera el pago en una fecha específica no releva al patrono de la obligación de conceder un beneficio mayor conforme a los términos de un contrato de trabajo individual, de un convenio colectivo, o de uso y costumbre.

Esperamos que esta información les resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. Gonzalez Delgado
Procuradora del Trabajo



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

5 de agosto de 1997

Re: Consulta Número 14365

Nos referimos a su consulta en relación con un proyectado cambio en los días de pago para los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito que usted representa. Su consulta específica es la siguiente:

"El sistema de nómina en nuestra institución requiere un cambio, ya que adquirimos un reloj de registrar asistencia automático que nos da el total de horas trabajadas por cada empleado quincenalmente.

Por costumbre damos un adelanto de la primera quincena, regularmente los días 14 y la segunda quincena los días 29 ó 30, según sea el caso. Como nunca tuvimos una quincena a ningún empleado, los últimos días del mes los pagamos sin que realmente lo trabajen y hacemos los ajustes necesarios el mes siguiente.

El problema surge ya que el nuevo reloj no ofrece datos sino termina la quincena. ¿Podemos legalmente cambiar los días de

pago para el día 16 ó 17, según sea el caso, en la primera quincena y el día primero ó segundo del mes siguiente en la segunda quincena?"

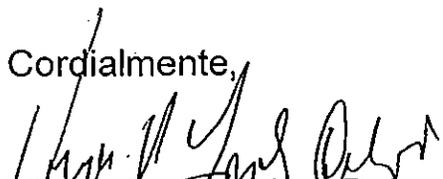
Los pagos de salarios en Puerto Rico se rigen por la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995. En lo que respecta a la frecuencia de los pagos de salarios, la Sección 3 de la Ley Núm. 17, según enmendada, dispone lo siguiente:

"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. ..." (Subrayado nuestro).

Conforme a lo anterior, la institución puede cambiar la fecha de pago, siempre y cuando los intervalos entre pagos no excedan de 15 días. En los ejemplos que usted nos refirió, si la primera quincena se paga el día 16, la segunda quincena deberá pagarse el día 30 a más tardar, o el día 1ro., en caso de que el mes tenga sólo 30 días.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

27 de mayo de 1999

Estimada señora Gil de Rubio:

Re: Consulta Núm. 14637

Nos referimos a su consulta en relación con un cambio en el sistema de pago de nómina que se propone implantar la empresa que usted representa. Su consulta específica es la siguiente:

Efectivo 29 de julio de 1999 cambiaremos nuestro sistema de pago de nómina quincenal a bisemanal (80.00) horas. En las próximas seis (6) nóminas[,] comenzando el 31 de mayo de 1999, estaremos pagando 80 horas. De esta manera se acumular[á]n las 40 horas necesarios [sic] conforme al sistema bisemanal.

Este modo de pago se efectuar[á] cada dos (2) jueves, y se pagará lo trabajado en las dos semana[s] anterior[es] a la semana de pago.

Deseó [sic] su opinión al respecto para asegurarnos que estamos cumpliendo con la ley sobre pago de nóminas.

En lo que respecta al pago de salarios, la Sección 3 de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada por la Ley Núm. 74 de 30 de junio de 1995, dispone lo siguiente:

El total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días.

Conforme a lo anterior, el cambio de pago quincenal a bisemanal no presenta conflicto alguno con las disposiciones de la ley. Sin embargo, es necesario tener presente que las disposiciones de ley que rigen el pago de horas extras, tanto bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, como bajo la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, se basan en la semana de trabajo, no en períodos quincenales ni bisemanales. Eso significa que el patrono vendría obligado a pagar las horas extras, si algunas, que surjan como consecuencia de la implantación del cambio. Aunque su carta no especifica cuál es la actual semana de trabajo, indica usted que la nómina se pagará cada dos jueves, dejando implícito que habrá un cambio en la semana de trabajo. La reglamentación aplicable a cambios en la semana de trabajo se encuentra en el Reglamento 778, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), específicamente en las §§ 778.301 y 778.302, las cuales citamos a continuación:

“§ 778.301 Overlapping when change of workweek is made.

As stated in § 778.105, the beginning of the workweek may be changed for an employee or for a group of employees if the change is intended to be permanent and is not intended to evade the overtime requirements of the [Fair Labor Standards] Act.

A change in the workweek necessarily results in a situation in which one or more hours or days fall in both the ‘old’ workweek as previously constituted and the ‘new’ workweek. Thus, if the workweek in the plant commenced at 7 a.m. on Monday and it is now proposed to begin the workweek at 7 a.m. on Sunday, the hours worked from 7 a.m. Sunday to 7 a.m. Monday will constitute both the last hours of the old workweek and the first hours of the newly established workweek.

§ 778.302 Computation of overtime due for overlapping workweeks.

(a) *General rule.* When the beginning of the workweek is changed, if the hours which fall within both ‘old’ and ‘new’ workweeks as explained in § 778.301 are hours in which the employee does no work, his statutory compensation for each workweek is, of course, determinable in precisely the same manner as it would be if no overlap existed. If, in the other hand, some of the employee’s working time falls within hours which are included in both workweeks, the Department of Labor, as an enforcement policy, will assume that the overtime requirements of section 7 of the Act have been satisfied if computation is made as follows:

- (1) Assume first that the overlapping hours are to be counted as hours worked only in the ‘old’ workweek and not in the new; compute straight time and overtime compensation due for each of the 2 workweeks on this basis and total the two sums.
- (2) Assume now that the overlapping hours are to be counted as hours worked only in the new workweek and not in the old, and complete the total computation accordingly.
- (3) Pay the employee an amount not less than the greater of the amounts computed by methods (1) and (2).

(b) Application of rule illustrated.

Suppose that, in the example given in § 778.301, the employee, who receives \$5 an hour and is subject to overtime pay after 40 hours a week, worked 5 hours on Sunday, March 7, 1965. Suppose also that his last 'old' workweek commenced at 7 a.m. on Monday, March 1, and he worked 40 hours March 1 through March 5 so that for the workweek ending March 7 he would be owed straight time and overtime compensation for 45 hours. The proposal is to commence the 'new' workweek at 7 a.m. on March 7. If in the 'new' workweek of Sunday, March 7, through Saturday, March 13, the employee worked a total of 40 hours, including the 5 hours worked on Sunday, it is obvious that the allocation of the Sunday hours to the old workweek will result in higher total compensation for the employee for the 13-day period. He should therefore be paid \$237.50 (40 X \$5 + 5 X \$7.50) for the period of March 1 through March 7 and \$175 (35 X \$5) for the period of March 8 through March 13.

(c) Nonstatutory obligations unaffected.

The fact that this method of compensation is permissible under the Fair Labor Standards Act when the beginning of the workweek is changed will not alter any obligation the employer may have under his employment contract to pay a greater amount of overtime compensation for the period in question."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo