



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

22 de agosto de 1997

Re: Consulta Núm. 14371

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Según nos informa, la institución que usted dirige es una corporación sin fines de lucro, inscrita como tal en el Departamento de Estado, y que se dedica a ofrecer servicios gratuitos de orientación y apoyo a personas indigentes del país.

Nos informa también que la corporación brinda sus servicios a través de un centro-albergue que opera las 24 horas del día, siete días a la semana. La corporación se nutre de fondos combinados que provienen de la comunidad, del municipio, del gobierno de Puerto Rico, y del gobierno federal ("grants"). El propósito de su consulta es el siguiente:

"Nuestra institución desea recibir por escrito una opinión con respecto a las normas y reglamentación que cubre[n] [a] nuestros empleados, est[é]n [é]stos bajo nómina en nuestra organización, y/o sean empleados voluntarios que brindan servicios (pero sin entrar en n[ó]mina salarial). Esta opinión aclarará varias lagunas existentes hacia [sic] nuestra organización. Solicitamos por escrito que dicha opinión incluya las leyes, normas, decretos y reglamentación que amparen

tanto a la institución como a nuestros empleados con respecto a los beneficios de...

- días por vacaciones,
- días por enfermedad,
- definir mínimo de salario estatal y federal y su aplicabilidad,
- definir días feriados por cierre y los empleados que cualifican,
- definir bono de navidad y los empleados que cualifiquen,
- definir y describir los derechos de empleados temporeros,
- definir y describir los derechos de empleados permanentes,
- definir y describir los derechos de empleados por contrato,
- definir y describir derechos de empleados de serv. profesionales [sic],
- beneficios de empleados despedidos de paga y salario,
- beneficios de empleados temporeros que renuncian,
- beneficios de empleados permanentes [sic] que renuncian."

A fin de contestar su extensa consulta, nos referiremos a las disposiciones pertinentes de las leyes y reglamentos que rigen los asuntos que usted plantea, copias de los cuales le incluimos como anejos.

La información suministrada indica que las actividades de su institución están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de Actividades Misceláneas, copia del cual le enviamos adjunto. Dirigimos su atención al Artículo I, Apartado B de dicho decreto, el cual contiene una definición del término "instituciones caritativas" que es evidentemente aplicable a las actividades que usted describe en su carta. Los salarios mínimos aplicables a los empleados de su institución son los que se consignan más adelante en la Clasificación 2 del Artículo II.

En cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad, los beneficios aplicables a sus empleados se encuentran en los Artículos V y VI, respectivamente, del mismo decreto. Es importante señalar que los beneficios que disponen los citados artículos aplican únicamente a aquellos empleados que ya trabajaban con la

institución antes del 1ro. de agosto de 1995. Los empleados contratados a partir de esa fecha se registrarán por las disposiciones de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Con respecto a vacaciones y licencia por enfermedad, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente:

"Se dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días por mes; y una acumulación mínima de licencia por enfermedad de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios."

Como indica su consulta, es aconsejable explorar la posibilidad de que la institución esté cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal. El actual salario mínimo federal es de \$4.75 por hora desde el 1ro. de octubre de 1996 y aumentará a \$5.15 por hora efectivo el 1ro. de septiembre de 1997. Conforme a lo que se conoce como la regla del mayor beneficio, en caso de que aplique la ley federal el empleado tendrá derecho al salario más alto. Para información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo deberá comunicarse con el señor Carlos Santiago, Director de Distrito de la agencia federal que administra dicha ley, en la siguiente dirección:

Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Ofic. 103
Calle Carlos Chardón Núm. 159
Hato Rey, Puerto Rico 00918
Teléfono: 766-5263

También nos consulta usted sobre "días feriados por cierre" y los empleados que tienen derecho a los mismos. La Ley Para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales (Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989), conocida popularmente por Ley de

Cierre, limita los días y horas en que pueden abrir ciertos negocios en Puerto Rico. Sin embargo, la institución que usted dirige no está sujeta a las disposiciones de la Ley de Cierre. Por lo tanto, la institución no viene obligada a cerrar sus operaciones los días feriados.

En cuanto a compensación, los empleados de su institución solamente tendrían derecho a pago por días feriados en que no trabajan si el sueldo se ha estipulado por semanas, quincenas, u otros períodos sin exclusión específica de días feriados o si el pago lo requiere un convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

Tampoco es aplicable a su institución la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, la cual establece el pago del bono anual. El Artículo 5 de dicha ley excluye de sus disposiciones, entre otras, a personas que trabajan en instituciones de fines caritativos, las cuales se definen como aquellas que brindan sus servicios en forma gratuita.

Nos consulta usted también sobre los derechos de empleados temporeros, permanentes, por contrato, de servicios profesionales, despido, y empleados que renuncian. Todos estos aspectos están dentro del alcance de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, copia de la cual le incluimos adjunta. En cuanto a empleados profesionales, también es pertinente el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo, del cual también le incluimos copia.

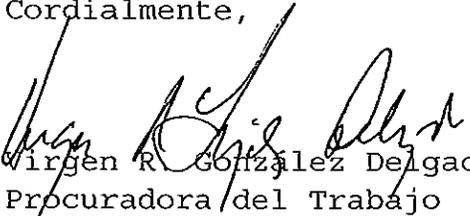
Finalmente, deseamos comentar la contradictoria referencia a "empleados voluntarios". La legislación laboral que administra este Departamento aplica únicamente a "empleados", según se define ese término en ley. La definición de ese término, según la referida Ley Núm. 96, "incluye toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, a base de contrato de arrendamiento de servicios, mediante remuneración de alguna clase o promesa expresa o tácita de recibirla, en cualquier industria."

A la luz de la anterior definición, aquellas personas que donan sus servicios, generalmente a tiempo parcial, con objetivos de servicio público, religioso o humanitario, no en calidad de

empleados y sin aceptar compensación, no se consideran empleados de las entidades religiosas, caritativas u otras organizaciones sin fines de lucro que reciben sus servicios. Esto significa que ninguna de las leyes laborales que administra este Departamento le aplican a voluntarios bona fide conforme a los citados criterios.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

Anejos