



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

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

24 de enero de 2003

Consulta Núm. 15121

Nos referimos a su comunicación del 2 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

"Mi novio trabaja en un gara[g]e de gasolina. Mi duda es saber si para los establecimientos de gasolina aplican las mismas leyes de salario m[i]nimo, de d[i]as por enfermedad, de vacaciones, y de bono que otras organizaciones y otros empleos. Les agradecer[i]a que pudieran enviarme por correo alguna información sobre los salarios m[i]nimos permitidos por ley en su trabajo que [e] [sen] un establecimiento de gasolina. Ya que [a veces] hay cosas que me parecen injustas y extrañas en la manera en que [breagn] con sus empleados. Yo llevo [alrededor] de 4 años trabajando. Primero trabajé en una tienda por departamento y en estos momentos me encuentro trabajando en un banco, siempre he trabajado part-time. Y mis jefes siempre [a] pagado el salario m[i]nimo, me han dado derecho a d[i]as por enfermedad y vacaciones pagadas. Mi novio trabaja en el mini-market de esta gasolinera y [al] se puede decir que no le permiten que falte y en estos d[i]as le dijeron que si faltaba se lo descontar[i]an del sueldo, en estos momentos le pagan a 5.15 pero se puede decir que a fuerza de empujones, y [e]l tiene compañeros mayores a el que reciben mucho menos de sueldo por hora (2.50-3.00). no le dan vacaciones y los horarios de trabajo a

veces pasan de 5 horas corridas sin hora de "break" . Quisiera saber si [e]sto est[a] correcto[por que] a mi novio le pudiera enseñar ya que el jefe de [e]l se pasa escribiendo memos sobre nuevos [reglamento] en el trabajo cuando yo pienso que es el [el] que est[a] bregando mal."

Su consulta va dirigida a conocer los beneficios y derechos que tiene un empleado que labora en un "mini-market" de una gasolinera.

En primer lugar, debemos señalar que al "mini-market" le aplica las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales del 1989".

Además, le aplica la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", la cual establece todo lo relacionado con relación a los días de vacaciones y enfermedad, dispone sobre el salario mínimo federal que aplica en Puerto Rico, entre otras cosas.

Con relación al salario mínimo federal, el Artículo 2 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

"Artículo 2-Salario Mínimo Federal

El salario mínimo federal por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo."

No obstante, la Ley Núm. 180 también establece una protección para aquellas empresas que no estén cubiertas por la Ley Federal, y dispone lo siguiente:

“Artículo 3- Protección para Empresas Locales no Cubiertas por la Ley Federal

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 un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente. Todo otro aspecto de la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleado y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo, serán de aplicación. Disponiéndose que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá autoridad de reducir el porcentaje de demostrar que su implantación afectará substancialmente los empleos en las empresas cubiertas por este Artículo.”

El Decreto Mandatorio Núm. 42, Décima Revisión, Aplicable a la Industria de Comercio Al Por Menor, aplica a negocios mixtos, los cuales además de dedicarse al negocio de comercio al por menor se dedique a cualquier otra actividad que no sea un restaurante, cantina o fuente de soda.

Este Decreto Mandatorio Núm. 42 establece que el salario mínimo de los empleados que laboren en una tienda de comestibles será de tres (3) dólares por hora, tres cincuenta (3.50) ó tres sesenta y cinco (3.65) dependiendo si el ingreso total bruto anual es menor de trescientos sesenta y dos mil quinientos dólares (362,500), el ingreso total bruto anual es trescientos sesenta y dos mil quinientos dólares o más, pero menor de quinientos mil (500,000) ó que tengan un ingreso total bruto anual de quinientos mil (500,000) o más, respectivamente. Si el “mini-market” tuviese un volumen de ingreso bruto anual total de quinientos mil (500,000) dólares o más, aplicaría las disposiciones de la “Ley de Normas Razonables del Trabajo”.

Con relación a las licencias por enfermedad y vacaciones dispone lo siguiente, el Artículo 6 de la Ley Núm. 180:

“Artículo 6- Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad

- (a) Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por mes; y licencia por enfermedad a razón 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 considerarán tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.
- (b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.
- (c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.
- (d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes de que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.
- (e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de

dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

- (f) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.
- (g) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.
- (h)
- (i)
- (j)
- (k)
- (l)
- (m)
- (n) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.”

Con relación a la licencia de vacaciones y enfermedad, el Artículo IV del DM 42, Aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, Décima Revisión (1991), dispone lo siguiente:

“Artículo IV-Vacaciones y Licencia por Enfermedad

A. Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor.

Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor, pero no menos de ochenta. El empleado que trabaje menos de 80 horas en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de $\frac{3}{4}$ de día por cada 80 horas.

Los empleados disfrutarán anualmente sus vacaciones de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre las partes, éstas pueden ser divididas en periodos no menores de cinco (5) días consecutivos o pueden acumularse por más de un año sin exceder por más de dos (2) años sin que se afecte el funcionamiento normal de la empresa. El empleado no podrá exigir sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. En caso de que el empleado cese en su trabajo el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado aunque sea menos de un (1) año.

El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos años.

Si el salario no se ha estipulado por día o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones a menos que medie un permiso de un agente autorizado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

B. Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) de día laborable

por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de tres cuartos ($3/4$) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de $\frac{3}{4}$ de día laborable por cada ochenta (80) horas. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por dos días o más, el empleado deberá, a petición del patrono, acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.”

Con relación a la acumulación tanto de la licencia por enfermedad como de vacaciones, ambas están reguladas por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1 de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y 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 labore para el mismo patrono.

Por el contrario, en caso de los nuevos empleados, quienes comenzaron a laborar luego del 1 de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm. 180.

Con relación al descuento del sueldo por ausencias del empleado, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la

“Ley de Pago de Salarios”, dispone lo siguiente, en la Sección 5, con relación a los descuentos permitidos por ley:

“Sección 5.- Deducciones permitidas.

Salvo en los casos previstos en esta sección, ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros excepto:

- (a) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para pagarla como cuota del obrero a cualquier asociación organizada de acuerdo con las . . . , y dedicada a la prestación de servicios hospitalarios de Puerto Rico.
- (b) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de bonos de ahorro emitidos por el Gobierno de los Estados Unidos o por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; . . .
- (c) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de acciones y el pago de préstamos, intereses u otras deudas que tenga el obrero en cualquier cooperativa organizada o que se organizare de acuerdo con las leyes de Puerto Rico; . . .
- (d) Cuando en un convenio colectivo de trabajo concertado entre un patrono y un representante de sus empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva se estipulare la deducción de cuotas (*check-off*) para una unión que no se haya organizado ni funcione a base de prácticas ilícitas de trabajo . . .”
- (e) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono en la fase agrícola de la industria azucarera a descontarle la suma que éste haya pagado por los almuerzos consumidos por el obrero durante el curso de la semana de trabajo o le haya adelantado para que el obrero directamente pague el costo de los almuerzos, siempre y cuando que la cantidad así pagada o anticipada nunca exceda de un (1) dólar por almuerzo.
- (f) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario determinada suma para la compra de acciones y pago de préstamos e intereses que adeude el obrero en cualquier

cooperativa de crédito organizada de acuerdo con la Ley Federal de Cooperativas de Crédito (*Federal Credit Union Act*) de 1934 .

- ”
- (g) Cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario, una cantidad estipulada por el obrero o estipulada en un convenio colectivo de trabajo concertado entre un patrono y un representante de sus empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva como contribución o pago a cualquier plan o póliza de seguro, grupal, de pensión, ahorro, retiro, jubilación, renta vitalicia, vida, accidente, y salud, hospitalización, cualquier combinación de estos planes, o cualquier plan semejante de seguro social autorizado por el obrero y por la unión en caso de existir una organización obrera debidamente certificada o reconocida para negociar colectivamente con el patrono, o autorizado por el obrero y el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, en caso de no existir tal organización obrera debidamente certificada o reconocida, pero en ambos casos en beneficio único de los obreros y los que dependen de los obreros o sus beneficiarios, .
- ”
- (h) Cuando un empleado de cualquier corporación pública, incluyendo las que funcionen como empresas o negocios privados, agencia o instrumentalidad gubernamental del Estado Libre Asociado, incluyendo municipios, autorizare por escrito a descontar de su salario determinada suma para cubrir el pago al Sistema de Retiro de dicha corporación pública, agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de principal e intereses, primas por concepto de pólizas de seguro, contribuciones, gastos de escrituras y tasación y otros gastos incidentales en relación con la adquisición, construcción, ampliación o mejoramiento de hogares para dichos empleados por medio de dicho Sistema de Retiro o para la cancelación de hipotecas sobre tales hogares.
- Quando el empleado autorizare por escrito a descontar de su salario determinada suma para cubrir el pago a su Sistema de Retiro de principal e intereses de préstamos personales.
- (i) Cuando el patrono o su apoderado haga un anticipo en moneda legal de los Estados Unidos de América al obrero, que no exceda

En adición, de no existir un acuerdo de horario flexible, es importante verificar si el patrono tiene normas escritas y notificadas a sus empleados sobre la jornada regular de trabajo, horario de entrada y horario de salida según lo dispone el Artículo 15 de la Ley Núm. 379:

“Artículo 15-

Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación oficina o sitio de trabajo, según fuera el caso, un aviso impreso, haciendo constar el número de horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo y la hora en que empieza y termina el período destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular.

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para “croupier”, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos.

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a otros negocios lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas alternadas durante todos los días de la semana, deberá fijarse un aviso especial haciendo constar el nombre de cada uno de los empleados y las horas que trabajen en cada día de la semana.

Las horas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

Es obligación de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al Departamento del Trabajo, que los suministrará gratuitamente." (Subrayado nuestro.)

Tal cual dispone la Ley Núm. 379, ningún empleado trabajará más de cinco horas consecutivas sin tener un período para tomar alimentos. De lo contrario, si el patrono permite que éste trabaje, tendrá que pagarle el doble por ese tiempo trabajado.

En cuanto al bono, la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como la "Ley de Bono de Navidad", el Artículo 1 dispone lo siguiente:

"Artículo 1 Bono-Obligación de pagarlo.

Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o empleados dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado período, un bono equivalente al 2% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del período comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Disponiéndose que, al computar el total de horas trabajadas

para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias y otras actividades de ese patrono.


Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo.”

Con relación a los nuevos reglamentos internos que pueda establecer el patrono, debemos resaltar que los mismos serán válidos siempre que no vayan en contra de la ley, la moral ni el orden público.

En adición, le exhortamos a obtener copia de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, la Ley Núm. 289 de 30 de junio de 1969 y la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 antes mencionadas tanto en nuestra página de internet, cuya dirección es la siguiente webmaster@interempleo.org o en el portal cibernético lexjuris.com, o puede comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo más cercano.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes. Si necesitara aclarar alguna otra duda, no vacile en comunicarse con nuestra Oficina. Además, le exhortamos del derecho que le asiste a todo trabajador, quien considere que se le están violando sus derechos de acudir al Negociado de Normas del Trabajo más cercano.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT