

27 de febrero de 2004

Consulta Núm. 15248

Nos referimos a su comunicación del 17 de febrero de 2004, la cual lee como sigue:

“La presente es para que me brinde alguna información valiosa relacionada con las leyes y los decretos existentes que rigen el Comercio y Almacenamiento de Productos al Por Mayor. Nuestro volumen de ventas anual pasa el ½ millón..

*Existen varias lagunas relacionado al pago de horas extras. **No tengo claro si el pago de horas extras es pagado a tiempo y medio ó si el pago por este concepto debe ser tiempo doble.***

Me informaron en el Departamento del Trabajo que usted es la persona que puede dictar materia legal en ese aspecto. Mi preocupación surge sí en mi area de trabajo se está pagando correctamente a tiempo y medio. No quisiera que luego de un tiempo algún empleado pueda reclamar y no estar cubierto con materia legal que nos de fe de que lo estamos haciendo correctamente.

Recientemente se vio un caso donde Yiyi Motors ganó el caso relacionado con esta preocupación.

Tengo entendido que nos cobijan ciertos decretos y leyes (num. 84, num. 68 y la ley num. 379)

Muchas gracias por la atención brindada a tan delicado asunto y que con su información podamos resolver este planteamiento que con tantos nuevos decretos y leyes no estan claras en ese aspecto.”

Usted interesa conocer sí de acuerdo a la actividad de negocio que realiza, Comercio y Almacenamiento al Por Menor, tiene que pagar las horas extras, doble o a tiempo y medio.

La Sección 16 del Art. I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Subrayado nuestro.)

Por su parte, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo” consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tiempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

La Ley Núm. 379 estableció que toda hora extra trabajada en exceso de 40 horas semanales se pagará extra, aun cuando se trate de empresas o empleados expresamente exentos de dicho pago por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act).

Por su parte, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 dispone que **son horas extras** las siguientes:

- a. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- b. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier a la semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;
- c. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicios deba permanecer cerrado al público por disposición legal;
- d. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento, y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989;
- e. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijare para la ocupación, negocio o industria en cuestión;
- f. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo.

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. La enmienda tuvo el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo **voluntario** de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

Con relación a la **forma de pagar las horas extras**, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo” dispone lo siguiente:

“Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que **todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de [la] Ley de Normas Razonables de Trabajo . . . “(FLSA) . . . sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas extras regulares, salvo en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas . . .”** (Énfasis nuestro.)

Nuestro Tribunal Supremo de Puerto Rico, estableció las siguientes **normas con relación al pago de horas extras en Puerto Rico**:

1. Patronos y empleados no cubiertos por la FLSA. Estos tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no 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 la FLSA. Estos 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) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.
3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones de la 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 trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales. Orlando Vega vs. Yiyi Motors, 98 JTS 97

De igual modo, es importante considerar **si hay un horario flexible**, de existir alguno, aplicará lo dispuesto en el Artículo 5 de la Ley Núm. 374, la cual dispone lo siguiente:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extra aquellas trabajadas durante el periodo reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.”

Según la información que usted nos brinda con relación al volumen de ventas, en el cual las ventas sobrepasan el medio millón de dólares, entendemos que, a este negocio le aplica las disposiciones del “Fair Labor Standard Act”, FLSA. La FLSA aplica tanto a empleados como empresas

cuyo volumen de negocio es mayor de \$500,000.00, ya sea comercio al por menor, manufactura u otras actividades.

La FLSA establece un salario mínimo por hora y una jornada máxima semanal de trabajo. Si el empleado labora en exceso de las horas dispuestas, el patrono deberá pagar como horas extras, las horas trabajadas en exceso de ese máximo.

No obstante, esta ley federal no aplica a cualquier empleado. La FLSA excluyo expresamente a "any salesman, parts man, or mechanic primarily engaged in selling or servicing automobiles, trucks, or farm implements, if he is employed by a non manufacturing establishment primarily engaged in the business of selling such vehicles or implements to ultimate purchasers."

Es importante resaltar que, la FLSA no es una ley que ocupó el campo ni prohíbe, de modo alguno, la legislación estatal. Tampoco, prohíbe que bajo las leyes estatales se le brinden beneficios mayores que los dispuestos en la ley federal.

En caso de que tenga dudas adicionales con relación a esta ley federal, favor de comunicarse con:

Sr. David Heffelginger
Director de Distrito
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4 Suite 402
Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel . 775-1947

Solamente los patronos que no estén cubiertos por la FLSA tienen que pagar horas extras a tiempo doble. Además, tienen que pagar, a quienes les aplica la FLSA, tales como aquellos sujetos a un convenio colectivo o a un decreto mandatorio. Lo anterior aplica siempre, excepto que haya un “acuerdo voluntario” tal como lo dispone el Artículo 5 de la Ley Núm. 379.

Además, debemos señalar que la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 fue derogada por la Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998. La Ley Núm. 180 tuvo el propósito de uniformar las licencias de enfermedad y vacaciones para los empleados de la empresa privada. No obstante, la nueva Ley no tuvo el efecto de derogar los decretos mandatorios.

En cuanto al Decreto Mandatorio aplicable a su compañía, entendemos que debe ser el DM 68, Aplicable a Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento, de acuerdo a la información que usted mismo nos indicó en su Consulta.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

Lcdo. Hiram Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

ep/LVGT