



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

30 de abril de 1997

ez Cotto  
CENTRO ORIENTAL  
nd, Km. 0.1

íguez:

Re: Consulta Número 14314

Nos referimos a su consulta relacionada con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Nos informa que anteriormente consultó por teléfono con la Oficina de Caguas del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento. Su consulta consta de varios aspectos, los cuales resumimos a continuación con nuestras respuestas a las interrogantes planteadas.

En primer lugar, nos refiere usted el caso de un empleado que durante un período de tres semanas consecutivas estuvo en disfrute de licencia por enfermedad por un total de 83.75 horas; otras 8 horas de licencia con paga correspondiente al aniversario de boda del empleado (beneficio que otorga la empresa); y un total de 28.25 horas trabajadas, incluyendo 2.75 horas pagadas a razón de tiempo y medio por concepto del exceso de la jornada de 8 horas diarias. Desea usted saber si la antedicha compensación cumple con las disposiciones de la ley.

Señala usted que el empleado que es objeto de su consulta es un supervisor, aunque la información suministrada es insuficiente para determinar si éste es un empleado exento conforme al Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. No obstante, nos informa usted que la empresa tiene la política de pagarle a los supervisores por horas trabajadas en exceso de la jornada de 40 horas semanales.

El pago de horas extras en Puerto Rico se rige por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. El Artículo 6 de dicha ley, según reenumerado por la Ley Núm. 83 de 20 de junio de 1995, dispone que todo empleado que trabaje en exceso de la jornada máxima deberá recibir "por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares". No obstante, la definición del término "empleado" que contiene el Artículo 20 de la propia ley "no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según esos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico ...".

Como excepción a la regla del pago de horas extras a doble tiempo, la Ley Núm. 379 dispone que aquellas empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo podrán pagar las horas en exceso de la jornada diaria de 8 horas a razón de vez y media el tipo convenido para horas regulares, siempre y cuando no se exceda de la jornada semanal de 40 horas. Naturalmente, todas las horas que un empleado no exento trabaje en exceso de la jornada semanal de 40 horas deberán pagarse a doble tiempo.

Conforme a lo anterior, si el empleado que es objeto de su consulta reúne los requisitos de elegibilidad para considerarse empleado exento, la empresa no viene obligada a compensarle por horas extras. Como es natural, no hay ninguna disposición de ley que le impida a un patrono concederle a un empleado un beneficio mayor que el que requiere la ley. En aquellos casos en que un patrono por mera liberalidad le concede a un empleado beneficios mayores que los que dispone la ley, el patrono tiene la facultad de establecer los criterios para el derecho y disfrute de dichos beneficios, sin tener que cumplir con los criterios de la ley. Por tal razón, los criterios que establezca el patrono podrán ser distintos, ya sean inferiores o superiores a los que dispone la ley.

Aún tratándose de un empleado no exento, la información suministrada indica que a éste se le pagó conforme a la ley. Específicamente, se informa que en ninguna de las tres semanas el empleado alcanzó a trabajar la jornada máxima de 40 horas. Por otro lado, se indica que el empleado trabajó en exceso de la jornada diaria de 8 horas en dos ocasiones. Según nos informa, en ambos casos al empleado se le pagaron dichas horas extras a razón de vez y media el tipo por hora regular. Como señalamos anteriormente, si la empresa está cubierta por la ley federal, el patrono sólo vendría obligado a pagar a tiempo y medio por las

horas en exceso de la jornada diaria de 8 horas. Sin embargo, de no aplicar la ley federal y presumiendo que el empleado no esté exento, las horas en exceso de la jornada diaria de 8 horas tienen que pagarse a doble tiempo, aunque no se haya excedido de 40 horas semanales.

En relación con el mismo empleado, nos refiere usted las siguientes preguntas:

"CONSULTA II - Como se liquidarían vacaciones y días por enfermedad en aquellas semanas con paga mixta o sea enfermedad y/o vacaciones con trabajo."

"CONSULTA III - Como se liquidarían vacaciones y días por enfermedad en aquellas semanas con paga mixta y cuales son los estatutos vigentes para nuestra operación al Detal."

Este Departamento ha sostenido consistentemente que a los efectos del cómputo de la compensación por horas extras, sólo se considerarán aquellas horas en que el empleado en realidad trabajó. Esto deberá incluir las horas en que el empleado ha estado sujeto a que se le llame a trabajar ("on call"), según el término fue interpretado por nuestros tribunales en los casos de Sucn. Meléndez v. Central San Vicente, 1962, 86 DPR 398; Deyá v. Otis Elevator, 1965, 91 DPR 669, y otros. Esto significa que las horas por las que el empleado recibe compensación por concepto de vacaciones, licencia por enfermedad o maternidad, días feriados, o por algún otro concepto en que éste no trabaja de hecho, no tienen que considerarse para el cómputo de la paga por horas extras. En la misma forma ha sido interpretada la Ley de Normas Razonables de Trabajo.

Finalmente, somete usted la siguiente consulta:

"CONSULTA IV - Necesitamos orientación sobre el impacto de la Ley 84 sobre nuestra operación. En adición [sic], desde fines del año pasado comenzamos a reorganizarnos para separar el por mayor y el detal en corporaciones separadas. Unos empleados irán a una corporación, otros a la otra pero tendremos alrededor de 2 a 3 empleados a nivel de oficina que trabajarán en ambas, no obstante, como nuestro volumen mayor de ventas es al por mayor

nosotros entendemos que debemos aplicar los estatutos de por mayor."

La información suministrada indica que las operaciones están sujetas a dos decretos mandatorios distintos. Las ventas al por mayor están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento. La definición de la Industria incluida en el Artículo 1 de dicho decreto excluye, entre otras, las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Más adelante, en la sección del Decreto Mandatorio Núm. 68 que se titula Alcance de la Definición, se consigna lo siguiente:

"En la definición que ahora se aprueba, los establecimientos dedicados principalmente a ventas al por mayor que también hagan ventas al por menor o que se dediquen a alguna otra actividad secundaria, quedarán cubiertos por el decreto que se aprueba para esta industria, independientemente del número de empleados que utilicen en dichas otras actividades.

Debe aclararse, sin embargo, que los empleados que trabajen exclusiva o principalmente en, o que destinen más de la mitad de su tiempo de trabajo a otras actividades en un establecimiento dedicado principalmente al negocio de comercio al por mayor, están cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a dichas otras actividades y no por el decreto de Comercio Al Por Mayor y Almacenamiento."

En resumen, los empleados de su empresa que se dediquen principalmente a actividades de ventas al por mayor están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 68, mientras que los de comercio al por menor están sujetos al Decreto Mandatorio Núm. 42.

En cuanto a la Ley Núm. 84, ésta fue aprobada el 20 de julio de 1995 por nuestra Asamblea Legislativa para enmendar la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida popularmente como Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios que aplican a todas las industrias en Puerto Rico. La Ley Núm. 84 instituyó los siguientes cambios:

1.- establece gradualmente beneficios uniformes de vacaciones y licencia por enfermedad para todas las industrias y eleva dichos beneficios al rango de ley;

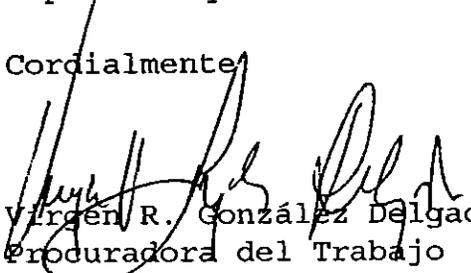
2.- garantiza la aplicación automática de todo aumento futuro del salario mínimo federal en igualdad de condiciones con los trabajadores del continente a todo empleado en Puerto Rico que trabaje en una industria cubierta por la ley federal;

3.- garantiza los derechos adquiridos de trabajadores que por virtud de un decreto mandatorio disfruta ya de beneficios mayores de salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad que los que dispone la nueva ley; y

4.- mantiene la aplicación de los decretos existentes que disponen beneficios menores que los de la nueva ley, a la par que le da un mandato a la Junta de Salario Mínimo para revisar dichos decretos y atemperarlos a los mayores beneficios de la nueva ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente



Virgén R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo