



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

24 de noviembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14575

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas extras conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. El propósito de su consulta es determinar el efecto que tiene la decisión emitida por el Hon. Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97, sobre las disposiciones de pago de horas extras de dicha ley.

Su consulta se relaciona específicamente con un cliente de su bufete que es una corporación privada dedicada a administrar residenciales públicos a través de la Isla. Según nos informa, su cliente tiene contratos con el Gobierno de Puerto Rico para la administración de dichos residenciales públicos, los cuales generan un volumen de negocios en exceso de \$500,000 anuales. También indica que su cliente realiza transacciones en el comercio interestatal, por lo cual la empresa está cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, "FLSA" por sus siglas en inglés. Su consulta específica es la siguiente:

Por la naturaleza de sus actividades, las operaciones de la Compañía en torno al pago de vacaciones y licencia por enfermedad están regidas por el Decreto Mandatorio Número 89 de la Junta de Salario Mínimo ("Junta"). Dicho decreto no provee una garantía de compensación mínima diaria o semanal y no existe convenio colectivo aplicable a [nuestro cliente].

La Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) dispone en su §206(b) que la misma aplicará a todo patrono que lleve a cabo actividades en el comercio interestatal y/o tenga un volumen de negocios

mayor de quinientos mil (\$500,000). Cumpliendo [nuestro cliente] con estos requisitos, entendemos que el FLSA cubre a los empleados no exentos de la Compañía.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico decidió en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97, que los patronos a los cuales les aplica el FLSA tienen la obligación de pagarle a sus empleados no exentos por la mencionada ley, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares, incluyendo las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias y en exceso de cuarenta (40) horas semanales, salvo disposición en contrario que surja de un convenio colectivo o de un decreto mandatorio de salario mínimo. Ante las circunstancias de [nuestro cliente], entendemos que el dictamen aplica a la Compañía.

A raíz de lo anterior, agradeceremos su opinión en torno a si [nuestro cliente], conforme al derecho aplicable, tiene la obligación de pagarle a sus empleados no exentos un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares, para horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y en exceso de cuarenta (40) horas semanales. O, en otras palabras, si [nuestro cliente] está exceptuada de pagar a tiempo doble el trabajo realizado en jornadas extraordinarias de sobre ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) semanales, al ser un patrono cubierto por el FLSA.

En lo que respecta a la interrogante planteada, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del 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 (Fair Labor Standards Act).....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 convenido para las horas regulares, salvo el caso 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. [texto omitido]

La cláusula del *disponiéndose* en este caso se había interpretado siempre como que por vía de excepción permitía a patronos cubiertos por la Ley de Salario Mínimo Federal pagar a tiempo y medio las horas trabajadas en exceso de 8 en el día, pero no las que

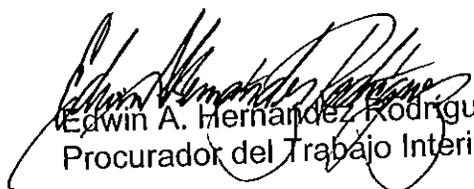
excedieran de 40 en la semana. Dejando sin efecto numerosas decisiones anteriores, nuestro Tribunal Supremo resolvió textualmente lo siguiente en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, supra, en lo que respecta a patronos cubiertos por la ley federal:

(2) Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el F.L.S.A.: 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. [subrayado nuestro]

En otras palabras, nuestro Tribunal Supremo concluyó que la intención legislativa fue la de permitirle a patronos cubiertos por la ley federal pagar no menos de tiempo y medio por las horas en exceso de 40 semanales, al igual que por las horas en exceso de 8 diarias.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernandez Rodriguez
Procurador del Trabajo Interino