



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

17 de febrero de 1999

Re: Consulta Núm. 14611

Nos referimos a su consulta en relación con la decisión emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Orlando Vega et al. v. Yiyi Motors, Inc.* Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Sirva la presente para solicitar su opinión escrita sobre la posición e interpretación del Departamento del Trabajo en cuanto a lo resuelto por nuestro Tribunal Supremo en *Orlando Vega et al. v. Yiyi Motors, Inc.* ("Yiyi Motors")[,] opinión del 30 de junio de 1998, 98 J.T.S. 97. A continuación exponemos nuestra interpretación de lo allí resuelto y la cual espera de su visto bueno para ser acogida por nuestros clientes.

La reclamación en el caso de Yiyi Motors surgió a raíz de una reclamación judicial de un grupo de vendedores de autos solicitando el pago de horas extra. Yiyi Motors alegó que dichos vendedores no tenían derecho al pago de horas extra a tenor con la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada ("FLSA"). [Se omiten notas al calce.]

Según usted sabe, el FLSA constituye la legislación federal que establece un salario mínimo por hora y una jornada máxima semanal de trabajo, luego de la cual el patrono debe pagar una compensación extraordinaria. [Se omite descripción de criterios para la aplicación de la ley federal.]

Por otro lado, el FLSA establece una serie de exenciones que diferencian o limitan la manera en que se va a pagar el tiempo extra y/o el salario mínimo de ciertos empleados cubiertos por el FLSA. [Se omiten notas al calce.] Los empleados incluidos en las exenciones se consideran cubiertos por el FLSA pero exentos total o parcialmente del pago tradicional del tiempo extra y/o salario mínimo. En el caso de *Yiyi Motors*, ésta alegaba que los vendedores de autos están exentos totalmente del pago de horario extra, a tenor con las exenciones del FLSA. El Tribunal de Primera Instancia resolvió sumariamente a favor de *Yiyi Motors*. El Tribunal de Circuito de Apelaciones revocó al Tribunal de Instancia alegando que el FLSA no ocupaba el campo para Puerto Rico y que era de aplicación la ley local, convirtiendo en inaplicables las exenciones del FLSA. Al evaluar la controversia, el Tribunal Supremo revocó al foro apelativo al determinar que el FLSA aplica a Puerto Rico y que la intención del legislador al redactar la Ley de Horas y Salarios [sic] fue conservar las exenciones contenidas en el FLSA. [La nota al calce indica que se refiere a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, que se conoce por Ley de Horas y Días de Trabajo, no "Ley de Horas y Salarios"].

El Tribunal Supremo indicó, además, la manera en que se debe compensar trabajo realizado en tiempo extraordinario en Puerto Rico:

1. **Patronos y empleados no cubiertos 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 que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.
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.
3. **Patronos o empleados cubiertos, pero exentos de las disposiciones del F.L.S.A.:** 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 extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales."

Esta última categoría establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico no concuerda totalmente con el FLSA. Sin embargo, el 28 [sic] de julio de 1998 se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 180 que dispone en lo pertinente: "Todo otro aspecto de 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 que constituye horas o tiempo de trabajo, serán (sic) de aplicación." Por consiguiente, entendemos que el

FLSA y sus exenciones aplican con entera fuerza y vigor en Puerto Rico. Como la Ley 180 se aprobó con posterioridad a la emisión de la opinión en el caso de *Yiyi Motors*, la legislación va por encima de la misma, invalidando el contenido de la tercera categoría. Entendemos que el contenido de las primeras dos categorías es cónsono con el FLSA y se mantiene vigente.

La primera categoría le aplica a aquellas empresas que no están cubiertas por el FLSA, ya sea por tener un volumen de negocios bajos [sic], o porque no estén envueltas en el comercio interestatal. La segunda y tercera categorías aplican a aquellas empresas con un volumen de negocios en exceso de \$500,000 y que estén envueltas en el comercio interestatal.

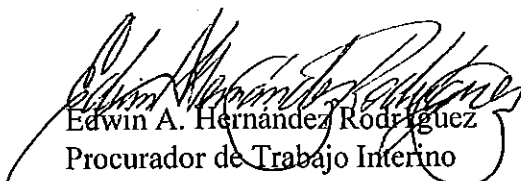
Agradeceremos nos indique si nuestra interpretación del estado de derecho en Puerto Rico a partir de esta decisión en cuanto a la acumulación y cómputo de horas extra en Puerto Rico se encuentra en armonía con la posición e interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Su pronta respuesta será sumamente apreciada.

En efecto, la Ley Núm. 180, *supra*, entró en vigor el 27 de julio de 1998, mientras que la decisión de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motors* fue emitida el 30 de junio de 1998, es decir, unas cuatro semanas antes. No estamos de acuerdo, sin embargo, con la interpretación de que la legislación invalida el contenido de la tercera categoría que define el Tribunal Supremo. Nótese que la Ley Núm. 180 se refiere al salario mínimo, mientras que la decisión en el caso de *Yiyi Motors* va dirigida a interpretar la Ley Núm. 379, que se relaciona con horas en exceso de la jornada máxima, pero no con el salario mínimo. Por lo tanto, no vemos conflicto entre la legislación y la decisión del Tribunal Supremo.

Por otro lado, la disposición que usted cita de la Ley Núm. 180 en cuanto a la aplicabilidad de la legislación y reglamentación federal en lo que respecta a "cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo" refleja una intención legislativa que es perfectamente consistente con la interpretación del Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motors*, "a los efectos de que la Ley Núm. 379, *supra*, conserva las exenciones concedidas por el FLSA." En otras palabras, ambas la rama legislativa y la judicial defieren a la legislación y reglamentación federal, tanto para el salario mínimo como para el pago de horas en exceso de la jornada máxima.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador de Trabajo Interino