



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

20 de abril de 1999

Re: Consulta Núm. 14624

Estimad

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. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una.

Recientemente nuestro Tribunal Supremo en [el] caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors, Inc.*, [J] 98 JTS 97 determinó que en el caso de las industrias cubiertas por la Fair Labor Standards Act de 1938, cuyos empleados no están exentos bajo dicha ley, las horas trabajadas en exceso de cuarenta a la semana y en exceso de ocho diarias se pagan a tiempo y medio. Las expresiones en relación a este tipo de industria fueron las siguientes:

[“]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.”

Estas expresiones plantean las siguientes interrogante[s]:

(a) [¿]Cómo se pagan las horas que un empleado trabaja los [d]omingos en

un negocio al cual les aplica la Ley # 1 del 1 de diciembre de 1989, Ley de Apertura y Cierre[,] cuando estas horas resultan ser horas en exceso de cuarenta[?]

Respuesta

La decisión emitida por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motors, supra*, se refiere al Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, específicamente al *disponiéndose* que le permite a patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo pagar las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima a razón de tiempo y medio del tipo acordado para horas regulares, en vez de a tiempo doble, como se le requiere a patronos que no estén cubiertos por dicha ley. Por otro lado, el Artículo 4(c) de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que son horas extras de trabajo “las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que trabaja debe permanecer cerrado al público por disposición legal”. Conforme al citado Artículo 6, “[t]odo 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 del tipo convenido para las horas regulares” [subrayado nuestro].

Según se desprende del texto de la decisión en *Yiyi Motors, supra*, la intención de nuestro Tribunal Supremo fue aclarar que el *disponiéndose* del Artículo 6 eximía a patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo del pago a tiempo doble no sólo por las horas en exceso de 8 diarias, sino también en exceso de 40 semanales. Sin embargo, en ningún momento se refiere a la obligación de pagar a tiempo doble por las horas trabajadas los domingos por empleados de establecimientos cubiertos por la Ley Núm. 1, *supra*. Nuestra opinión, por lo tanto, es que tales establecimientos continúan obligados a pagar a razón de no menos de tiempo doble por las horas trabajadas durante los días y horas en que la ley requiere el cierre del establecimiento.

(b) El 20 de julio de 1995 se aprobó la Ley Núm. 84 con vigencia de 1 de agosto de 1995. Esta ley vino a enmendar la Ley de Salario Mínimo vigente, Ley # 96. La Ley # 84 dispuso en su [A]rtículo 5 que “[l]os empleados que a la fecha de vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos mandatorio[s] que dispongan para días feriados con paga, garantías de trabajo de compensación mínima y para el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias, continuarán disfrutando dichos beneficios.” Ahora bien, en el Artículo 19 de la Ley # 84, *supra* [se] dispone lo siguiente:

“Artículo 19. - Se deroga el inciso (a) y se redesignan los incisos (b), (c), (d), [y] (e) de la remunerada [sic] Sección 35 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.

Se deroga de igual forma cualquier disposición contenida en cualquier decreto mandatorio vigente que est[é] en conflicto con lo dispuesto en esta Ley, excepto aquella que conceda un salario mínimo superior al salario minino [sic] federal existente a la fecha de vigencia de esta Ley.

Al examinar los Artículos 5 y 19 de la Ley # 84, se advierte que por un lado se dice que los empleados que a la fecha de vigencia de esa ley [la

84] que estaban cubiertos por un decreto mandatorio [sic] [en este caso el Decreto # 8] que provea para el pago de compensación extra por trabajo realizado en exceso de ocho horas diarias "continuarán disfrutando" de ese beneficio y por el Artículo 19 se deroga cualquier disposición contenida en cualquier decreto mandatorio vigente que estuviese en conflicto con las disposiciones de la Ley # 84. Ahora bien, lo expresado en el Artículo 5 y 19 de la Ley 84, supra, al ser interpretados en conjunto, plantea unas interrogante[s] en lo que concierne a qué empleados, si alguno, conservan el derecho a la paga doble por las horas trabajadas en exceso de ocho si el Decreto Mandatorio # 8 [sigue] vigente en alguna forma al entrar en vigor la Ley # 84.

¿Los empleados que estaban trabajando el 1 de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley 84, conservaron ese derecho?

¿Debe interpretarse el [A]rtículo 5 al disponer que "[I]os empleados que a la fecha de vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos mandatorio[s] que disponganpara el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias, continuarán disfrutando dichos beneficios", como que excluye de ese beneficio a aquellos empleados que comenzaron a trabajar después del 1 de agosto de 1995?

¿C[ó]mo compagina esa interpretación con el Artículo 19 (Ley 84) que dejó vigente el inciso (b) de la Ley 96, supra, redesignándolo como inciso (a) que dispone:

"(a) Las disposiciones contenidas en los decretos mandatorio[s] vigentes a la aprobación de este Capítulo [sic], que no sea[n] las relativas a salario mínimo o al derecho a disfrutar [de] vacaciones, licencia p[or] enfermedad o a la garantía de compensación mínima, subsistirán en toda su fuerza y vigor, a pesar de que la Junta posteriormente, por decreto u orden al efecto, varíe los tipos de salario mínimo o lo concerniente al derecho a disfrutar de vacaciones y licencia por enfermedad o modifique las disposiciones relativas a la garantía de compensación mínima."

Respuesta

El derecho a compensación extraordinaria por horas en exceso de la jornada máxima diaria surgió de los decretos emitidos al amparo de la Ley de Salario Mínimo original, la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941. Al aprobar la Ley Núm. 84, supra, nuestra Asamblea Legislativa determinó derogar tales disposiciones de aquellos decretos que las contenían, pero elevando las mismas a rango de ley. Sobre este particular, es importante citar la ponencia del 12 de julio de 1995 del entonces Secretario del Departamento de

Desarrollo Económico y Comercio, licenciado Luis G. Fortuño. Tras recomendar la derogación de la garantía mínima semanal, en la página 23 de dicha ponencia se expresa lo siguiente:

No obstante lo anterior, después de habernos beneficiado del insumo de varios sectores y de legisladores y examinado la deseabilidad de mantener vigente algunas de las disposiciones aplicables a ciertas industrias, consideramos recomendable enmendar el proyecto, a los fines de mantener vigente cualquier disposición contenida en los decretos mandatorios promulgados bajo la derogada Ley Núm. 8, referente a pago por horas extras diari[a]s, días feriados con paga y uniformes, cuando [é]stos sean requeridos por el patrono. [subrayado nuestro]

El 13 de julio de 1995, es decir, al día siguiente de la ponencia del Secretario de Desarrollo Económico y Comercio, nuestra Cámara de Representantes valida este propósito en el Informe Conjunto sobre el P. de la C. 1967, el cual una semana después se convertiría en la Ley Núm. 84, *supra*. En la página 20 de dicho informe se consigna lo siguiente:

No obstante, existen ciertas disposiciones de dichos decretos aprobados bajo la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, que mantienen pertinencia al día de hoy. Los mismos se refieren a disposiciones sobre la compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias, días feriados con paga y la obligación de que el patrono asuma los costos de los uniformes que le requiere a sus empleados. Por tal razón, se eleva también en esta medida a rango de ley tales disposiciones. De nuevo, se garantizan beneficios ya adquiridos por los trabajadores.

Conforme a lo anterior, nuestra opinión es que la Ley Núm. 84, *supra*, salvaguardó los derechos a compensación por horas extras diarias de todos los empleados que trabajaran en industrias cubiertas por decretos mandatorios que contuvieran tales disposiciones, tanto para los empleados que comenzaron antes del 1ro. de agosto de 1995 como para los que comenzaron a partir de esa fecha.

En cuanto al inciso (a) de la renumerada Sección 35 de la hoy derogada Ley Núm. 96, no vemos inconsistencia con la parte que usted cita del Artículo 5. Nótese que el inciso (a) dispone que "subsistirán en toda su fuerza y vigor" todas aquellas disposiciones "que no sean las relativas a salario mínimo,vacaciones, licencia por enfermedad, o a la garantía de compensación mínima" [subrayado nuestro], mientras que el Artículo 5 dispone que se retienen los derechos a "días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y para el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias".

(c) A partir del 27 de julio de 1998[,] cuando se aprobó la Ley Núm.

180[,] [é]sta derogó totalmente la Ley 96 del 30 [sic] de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo)[,] incluyendo las enmiendas que sufrió mediante la Ley # 84. El Artículo 17 de la nueva ley de salario mínimo, Ley # 180, en el inciso (a) de dicho artículo, además de disponer la derogación de la Ley # 96 (Ley de Salario Mínimo), dispuso que quedaba derogada “cualquier disposición de un decreto mandatorio que [estuviere] en conflicto con las disposiciones de [la nueva ley de salario mínimo] o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.” En el inciso (c) de dicho Artículo 17 se dispuso que “[t]odo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor es[a] Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantía mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorio[s] al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios.”

¿Significa esto que quedó sin efecto los [sic] dispuesto por el Decreto Mandatorio #8 en cuanto al pago doble por las horas trabajadas en exceso de ocho al día?

¿Cuál es la situación con relación [a] aquellos empleados que comenzaron a trabajar después del 27 de julio de 1998[,] fecha de efectividad de la Ley # 180[?]

Puesta la cuestión de otra forma:

Si los empleados que estaban trabajando al 1 de agosto de 1995[,] como los que entraron a trabajar con posterioridad a esa fecha[,] tenían derecho a devengar un salario igual al doble del tipo por hora que devengaba por las horas trabajadas en exceso de ocho luego de la decisión de Yiyi Motors.

Si [l]os empleados que estaban trabajando al 27 de julio de 1998 tienen derecho a continuar devengando un salario igual al doble del tipo regular por hora que estuviere devengando por las hora[s] trabajadas en exceso de ocho al día.

Si los empleados que comenzaron a trabajar después del 27 de julio de 1998 s[ó]lo tienen derecho a devengar tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de ocho diarias.

A tenor con lo expuesto[,] solicitamos se nos conteste a la mayor brevedad posible lo planteado en la presente consulta.

Respuesta

La Ley Núm. 180, *supra*, aclara y expande la mayoría de las reformas que introdujo la Ley Núm. 84, *supra*. En lo que respecta a la interrogante planteada, la más clara expresión de la intención legislativa se encuentra en el Informe sobre el P. de la C. 1510 del 18 de julio de 1998, el cual se convirtió en la Ley Núm. 180, *supra*. En el Alcance de la Medida del citado informe, página 3, donde se enumeran los objetivos principales de la Ley Núm. 84, *supra*, se cita el siguiente:

8. Elevar y proteger a nivel estatutario los beneficios de días feriados con paga, compensación extraordinaria por horas extras diarias, y garantías de compensación mínima diaria para aquellos empleados de industrias que bajo el ordenamiento jurídico anterior s[ó]lo tenían derecho a dichos beneficios bajo algún decreto mandatorio. [subrayado nuestro]

Resulta evidente que en todo momento la intención legislativa ha sido la de salvaguardar los referidos derechos para todos los empleados de las industrias cubiertas por dichos decretos, ya que en ningún momento se hace una distinción entre los empleados que comenzaron antes y después del 1ro. de agosto de 1995. Si tal hubiese sido la intención legislativa, así lo hubiese indicado el texto de la ley, como claramente lo hace con respecto a los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad. Por el contrario, el Informe Conjunto recomienda lo siguiente en cuanto al Artículo 13:

ARTICULO 13. - Disposiciones Generales. -

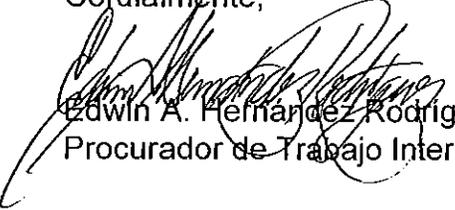
Este Artículo aclara y continúa el proceso comenzado con la Ley Núm. 84. Al aprobarse la medida, la reglamentación del salario mínimo y los beneficios mandatorios dispuestos por la ley se regirán por las siguientes normas:

5. Todo otro aspecto de los decretos mandatorios queda derogado. Sin embargo, se conservan y se protegen a nivel de ley los beneficios para todos los empleados de industrias que a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 estuviesen reguladas por un decreto que disponía para días feriados con paga, pago de compensación extraordinaria a tipo doble por horas extras diarias y/o garantías de compensación diaria mínima.
[subrayado nuestro]

En resumen, consideramos que el historial legislativo de ambas la derogada Ley Núm. 84, *supra*, y la Ley Núm. 180, *supra*, no deja lugar a dudas que el derecho a compensación a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de la jornada diaria se mantiene para todos los empleados de industrias cubiertas por decretos que contenían tales disposiciones, no importa la fecha en que dicho empleado comenzara a trabajar en tal industria.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino