



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

9 de mayo de 2001.

Consulta Núm. 14866

Nos referimos a su comunicación de 7 de febrero de 2001, en la cual nos consulta lo siguiente:

“...La consulta aquí solicitada estriba en a qué magnitud el Decreto Núm. 42 aplica a los patronos que incorporan e inician operaciones para el 1999 que según el propio Departamento de Normas del Trabajo orientó en relación a la aplicación de la Reforma Laboral, o sea, Ley Núm. 84 del 1ro. de agosto de 1995 y Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1997 e indicó que por el patrono estar cubierto por tales leyes el pago de las horas extras sería de acuerdo a la disposición de la “Fair Labor Standard Act” ya que el patrono tiene comercio interestatal. Luego de transcurrir un año una representante de Normas del Trabajo le indica al patrono mediante llamada telefónica que el pago de horas extra es a tiempo doble por el Decreto Núm. 42. Se procedió a buscar nuevamente el Decreto para compararlo con el antes suministrado y no se consiguió disposición alguna que estipule el pago de horas extra como indicó la representante de Normas, con la cual nos comunicamos nuevamente para que nos señalara el artículo, párrafo o sección que disponía lo antes mencionado en el Decreto, pero su respuesta fue que verificáramos nuevamente el mismo. Entonces acudí a buscar opiniones de otros representantes de Normas y el resultado me obliga a acudir a usted para que nos aclare sobre la aplicación del Decreto Núm. 42 a industrias establecidas posterior al 1ro. de agosto del 1995 y si el pago de horas extra es como señalado por la representante de su agencia o por la FLSA por tener el patrono uno de los requisitos para el pago a tiempo y medio.

Le informamos que nuestra empresa se dedica a la consultoría laboral exclusivamente a patronos implementando normas, reglamentos y políticas en armonía con la legislación laboral vigente para que tanto el patrono como los empleados conozcan de sus derechos y el trato justo para ambas partes. Por tanto, solicito su orientación para poder aclarar esta área gris e interrogantes surgidas y proceder a la aplicabilidad según con las leyes laborales.”

Su consulta presentá dos (2) interrogantes, las cuales pasamos a contestar. En cuanto a su primera interrogante, solicita que se le aclare sobre la aplicación del Decreto Mandatorio Núm. 42 a empresas establecidas en fecha posterior al 1ro. de agosto de 1995.

Entendemos que su interrogante se origina a la referencia que hace el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180 de esa fecha; el cual lee como sigue:

“(b) Aquel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de “acumulación” mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro. de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.” (Subrayado Nuestro).

La Ley Núm. 180 no derogó ninguno de los Decretos Mandatorios de la antigua Junta de Salario Mínimo, la cual fue abolida por ley. Aunque la Ley Núm. 180 derogó algunas disposiciones de los decretos, éstos continúan en vigor en los demás aspectos que no conflijan con esta Ley. Refiérase a lo dispuesto en los incisos (a) y (b) del Artículo 17 de la Ley Núm. 180.

“(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

(b) Toda disposición de un reglamento y decreto mandatorio promulgado al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y que estuviese vigente a la fecha de esta Ley, continuará en vigor hasta que sea revisado o derogado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, a tenor con las disposiciones de esta Ley. Periódicamente y no menos de cada dos (2) años deberá examinar dichos reglamentos para ajustarlos a los requisitos y definiciones contenidas en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo y realizar otra enmienda que sea apropiada para adelantar los propósitos de esta ley...” (Subrayado Nuestro).

En cuanto a su segunda interrogante, usted inquiriere si el pago de horas extras debe hacerse a base de lo dispuesto en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, a tiempo doble; o a base de la legislación local, a tiempo y medio.

La Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo requiere el pago a tiempo y medio, por horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas semanales. Al respecto, ésta dispone en el Artículo 7(a)(1), lo siguiente:

“Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, for a workweek longer than forty hours unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed.” (Subrayado Nuestro).

Es evidente que el exceso de la jornada de ocho (8) horas diarias, así como el requisito de pago a tiempo doble, surgen no de la citada legislación federal, sino de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de trabajo. El Artículo 6 de esta Ley dispone, que:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra de trabajo 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), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado 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 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.[...]. (Subrayado Nuestro).

Nuestro Tribunal Supremo interpretó recientemente el alcance del Artículo 6 frente a las disposiciones de la Ley Federal. En el caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, 98 JTS 97; al respecto estableció unas normas o interpretación oficial que por su pertinencia se cita en su parte pertinente:

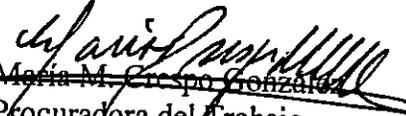
“Es meridianamente claro que, de la manera en que se encuentra redactado el Artículo 6 y al analizarlo conjuntamente con el FLSA en Puerto Rico rigen las siguientes normas para el pago de compensación extraordinaria para los empleados o industrias no exentos de la aplicación de las disposiciones referentes al pago de horas extras de la Ley Núm. 379:”

1. Patronos y empleados no cubiertos por el FLSA: 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 el FLSA: 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 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 extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales." (Citas Omitidas); (Subrayado Nuestro).

De acuerdo con esta jurisprudencia, están obligados a pagar horas extras a tiempo doble sólo los patronos que no estén cubiertos por la Ley Federal, y aquellos patronos que, aunque estén cubiertos por la Ley federal, estén también sujetos a un convenio colectivo o un decreto mandatorio de la extinta Junta de Salario Mínimo, que así lo disponga. El Decreto Mandatorio Núm. 42, no establece expresamente una compensación a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de la jornada de ocho (8) horas diarias.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~María M. C. Espino González~~
Procuradora del Trabajo

Anejos: