



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

1 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14878

Nos referimos a su comunicación de 22 de febrero de 2001, en la que presenta dos (2) asuntos que interesa que se le aclaren. La primera, expresa lo siguiente:

*"Por este medio estoy haciendo una consulta con relación a cómo se pagan las horas extras (en exceso de ocho horas y de cuarenta horas a la semana) en Puerto Rico de acuerdo a cada patrono si están cubiertos por la Ley Federal o no y en el caso de empleados exentos. Esto lo solicito porque he llamado en varias ocasiones al Departamento del Trabajo y me informan una cosa y he asistido a seminarios de legislación laboral y me informan otra cosa distinta."*

El Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, establece qué son horas extras. Estas son:

- a. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

- b. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;
- c. Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal;
- d. Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijare por Ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento;
- e. Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;
- f. Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

Al determinar qué son horas extras, también debe tomarse en cuenta si el patrono y el empleado tienen acordado el mecanismo de horario flexible, que establece el Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, por la Ley Núm. 83 de 20 de junio de 1995. Se acompaña copia, la cual se explica por sus propios términos.

El Artículo 6 de la Ley Núm. 379, es el que trata sobre la forma de compensación de las horas extras. Este dispone lo siguiente:

*"Todo 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; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de [la] Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA)... 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 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. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta Ley." (Subrayado Nuestro).*

Por tanto, y en respuesta a su interrogante, en el caso de Orlando Vega vs. Yiyi Motors, 98 JTS 97, el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó el citado Artículo 6, y estableció las siguientes normas para el pago de las horas extras.

- "1. Patronos y empleados no cubiertos por la 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 la FLSA: Tienen la obligación de pagar 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 de cuarenta (40) semanales.
3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones de 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 las cuarenta (40) semanales". (Subrayado Nuestro).

Recomendamos verificar sí a su empresa le aplica la Ley de Normas Razonables del Trabajo, (FLSA), para poder implantar las normas mencionadas. Se puede comunicar a la agencia federal que administra la ley federal cuya dirección es la siguiente:

Sr. David Heffelfinger  
 Director Distrito  
 Departamento del Trabajo Federal  
 División de Horas y Salarios  
 San Patricio Office Center  
 Piso 4 Suite 402  
 Tabonuco Núm. 7  
 Guaynabo, PR 00968  
 Tel. 775-1947  
 Fax. 775-1906  
 Atención: Sr. Frank Latorre

El segundo asunto que expone en su consulta es el siguiente:

*"También en el caso de servicios profesionales cómo se pagan las vacaciones regulares y vacaciones por enfermedad antes y después de la Ley 84 del 20 de julio de 1995 para los empleados existentes y nuevos. Además de que si las vacaciones por enfermedad si no las coge hay que pagárselas según el Decreto 90 de Servicios Profesionales y después de la Ley 84 no hay que hacerlo."*

En primer lugar, si la prestación de servicios profesionales es con un contratista independiente, las cláusulas del contrato rigen las condiciones de trabajo y no la legislación protectora del trabajo. En el caso que los aludidos servicios profesionales se presten bajo una relación obrero-patrono, y los empleados caen bajo la categoría de exentos, de acuerdo con el Reglamento Núm. 13 las condiciones de trabajo se atienen también a lo que acuerden las partes, siempre que el contrato no viole la ley, la moral o el orden público. Debemos aclarar que el Reglamento Núm. 13 quedó vigente, cuando se derogó la Ley de la Junta de Salario Mínimo. Con los demás empleados rige lo dispuesto en los Artículos 5 y 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo,

Vacaciones y Licencia por Enfermedad. Esta Ley, como indicamos, no le aplica a los "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según estos términos han sido definidos en el Reglamento Núm. 13. Se acompaña copia.

Aclarado lo anterior, contestamos su interrogante relacionada con el pago o liquidación de las licencias de vacaciones y enfermedad. Los incisos (c), (d), (j) y (k) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, contienen las normas aplicables. Estos leen como sigue:

- c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.
- d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes de que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengando en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.
- j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.
- k) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

Las anteriores normas aplican a todos los empleados a partir del 27 de julio de 1998, fecha de vigencia de la Ley Núm. 180. De tener alguna duda sobre la aplicación de las citadas disposiciones legales a alguna situación en específico, se le orientará, de así solicitarlo.

El inciso (I) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 contesta su última interrogante sobre el pago de la licencia por enfermedad. El mismo dispone que:

- 1) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Esta norma también es aplicable a todos los empleados de la empresa, a partir de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 180. Entendemos que su duda sobre si hay que pagarle la licencia por enfermedad acumulada al empleado, si no la utiliza, surge porque hay decretos mandatorios que así lo establecen. No obstante, en virtud de lo dispuesto en este inciso (I) de la Ley Núm. 180 la norma es que el empleado acumula hasta el máximo de quince (15) días, luego de lo cual no tiene derecho a acumular más días de licencia por enfermedad. La parte de los decretos mandatorios que disponía para la liquidación o pago de licencia por enfermedad acumulada en exceso, quedó derogada al aprobarse el inciso (I) de la Ley Núm. 180. Véase Consulta Núm. 14617 que se acompaña.

Por tanto, en cuanto a la licencia por enfermedad, el patrono ya no viene obligado por ley a liquidar en efectivo la licencia por enfermedad acumulada en exceso de quince (15) días o de ningún otro nivel más alto. Esta norma aplica a los empleados que comenzaron antes o después del 1ro de agosto de 1995. Sin embargo, aunque este es el estado de derecho actual, el Departamento del Trabajo favorece que los patronos establezcan planes voluntarios de liquidación de licencia por enfermedad acumulada en exceso de ese máximo, como incentivo al uso prudente de la misma.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

  
María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Anejos