



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

6 de junio de 2001

Consulta Núm. 14894

Nos referimos a su comunicación de 24 de abril de 2001, en la cual nos presenta dos (2) interrogantes: La primera interrogante lee como sigue:

“Por este medio solicito su asesoría con relación a la forma en que debo administrar los días por enfermedad no utilizados por el personal que ingresó a trabajar antes de entrar en vigor la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995...”

Lo relativo a la administración de las licencias de enfermedad, está contenido en los Artículos 5 y 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Salario Mínimo Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. El inciso (l) del Artículo 6, se relaciona específicamente con su interrogante. El mismo lee como sigue:

“(l) 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.

Debemos aclarar que, aunque la Ley Núm. 180 derogó tanto la anterior Ley de Salario Mínimo, como la Ley Núm. 84, ésta mantuvo la liquidación de licencia por enfermedad, contenido en el inciso (l).

Al presente la norma es que el empleado deja de acumular licencia por enfermedad, una vez alcanza el máximo de quince (15) días. Los decretos mandatorios que disponían para la liquidación de la licencia por enfermedad acumulada en excesos, quedaron derogados con la aprobación de la Ley Núm. 180.

Conforme con lo anterior, el patrono ya no viene obligado por ley a liquidar en efectivo la licencia por enfermedad acumulada en exceso de quince (15) días o más. Esta norma aplica a los empleados que comenzaron antes o después del 1ro de agosto de 1995. Ahora bien, aunque el empleado deja de acumular la licencia por enfermedad una vez alcanza el máximo de quince (15) días, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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 referida licencia.

Sobre la acumulación, uso o disfrute de las licencias, refiérase a los incisos (b) y (c) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180. Se acompaña copia.

En cuanto a su segunda interrogante, nos solicita que se le oriente sobre la forma en que debe pagar el tiempo trabajado sobre la jornada regular. Se refiere usted a las normas de pago por tiempo extra. El Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, dispone que son horas extras de trabajo las siguientes:

- 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.

Sobre lo que constituye hora extra, también debe tomarse en consideración lo relativo al horario flexible, si es que aplica a algún caso en específico y cómo impacta las horas trabajadas. Esto opera sólo bajo acuerdo escrito entre patrono y empleado y conforme a lo establecido en la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, que enmendó a esos fines el Artículo 5 de la Ley Núm. 379, que lee como sigue:

“...Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley...” (Subrayado Nuestro).

El Artículo 6 de la Ley Núm. 379, se refiere a la compensación que corresponde por cada hora extra trabajada sobre la jornada fijada de trabajo. 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 (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 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 periodo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.” (Subrayado Nuestro).

El Artículo 6 fue interpretado por el Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, 98 JTS 97, donde se establecieron las siguientes normas:

“1. Patronos y empleados no cubiertos por el F.L.S.A: 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 F.L.S.A: 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 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 las cuarenta (40) semanales". (Subrayado Nuestro).

De tener dudas o necesitar alguna orientación, sobre si a esa empresa le aplica o no la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés FLSA, le recomendamos que se comunique a la agencia federal que administra esta legislación, en la siguiente dirección:

Sr. David Heffelfinger, Director de 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

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

Anejo