



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

20 de agosto de 2001

A

Consulta Núm. 14930:

Nos referimos a su comunicación de 7 de agosto de 2001, que lee como sigue:

*"Por la presente muy respetuosamente solicitamos su opinión en relación a cómo deben pagarse las horas extras en Puerto Rico en determinado caso, a la luz de lo resuelto por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97, Opinión de 30 de junio de 1998.*

*En dicho caso, el Tribunal resuelve, como norma de derecho en Puerto Rico, que todo patrono empleado cubierto, pero no exento por la ley federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201, et seq.), tiene 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, incluyendo horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.*

*La interrogante es la siguiente: Si a la luz de dicha jurisprudencia, una industria y/o negocio de ventas al por menor cubierto por el Fair Labor Standard Act debe pagar las horas extras sobre las ocho (8) diarias y sobre las cuarenta (40) semanales a tiempo y medio, o si por el contrario le corresponde realizar paga extraordinaria a tiempo doble sobre las ocho (8) diarias y cuarenta (40) semanales, según lo disponen los decretos mandatorios número 8 y 42 aplicables a dicha industria de comercio de ventas al por menor. El negocio de ventas al por menor que nos ocupa comenzó operaciones luego del 1ro. de agosto de 1995. (Énfasis Nuestro)*

*Es nuestro entendimiento que la interpretación que realiza el Tribunal en Yiyi Motors es la que prevalece. Es decir, la paga del tiempo extraordinario sobre ocho (8) y cuarenta (40) a este tipo de empleado y en este tipo de industria, a razón de tiempo y medio.*

Su interrogante se relaciona con lo dispuesto en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conforme ha sido interpretado por el Tribunal Supremo en el mencionado caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.

El Artículo 6 se refiere a la compensación que corresponde por cada hora extra trabajada sobre la jornada de trabajo, el cual lee como sigue:

*"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 del Trabajo (Fair Labor Standars 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 período de acuerdo con las disposiciones de esta Ley." (Énfasis Suplido).*

De acuerdo con lo resuelto por el Tribunal, las 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 y la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, (FLSA), son las siguientes:

*"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 trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales..."*

La Opinión del Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, fue emitida el 30 de junio de 1998. No obstante, la vigente Ley Núm. 180 que regula el Salario Mínimo, la Licencia de Vacaciones y Enfermedad fue aprobada el 27 de julio de 1998. Aunque ha sido subsiguientemente enmendada, ninguna enmienda ha variado lo dispuesto en el inciso (c) del Artículo 17, el cual dejó vigente el pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias, según lo previamente

dispuesto en los decretos mandatorios vigentes a la fecha de entrar en vigor la Ley Núm. 180, que al respecto dispone:

*"(c) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínimo y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias, según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando de dichos beneficios". (Subrayado Nuestro).*

Por tanto, contestando su interrogante, sólo vienen obligados a pagar horas extras a tiempo doble aquellos patronos que no estén cubiertos por la Ley FLSA. También aquellos que estando cubiertos por la referida Ley FLSA, como la empresa que representa, están sujetos a un convenio colectivo o decreto mandatorio la Junta de Salario Mínimo así lo haya dispuesto. En la actualidad hay varios decretos mandatorios que requieren compensación a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de la jornada de ocho (8) horas diarias, entre los cuales están los que menciona en su consulta.

La conclusión a la que llegamos es que siendo la Ley Núm. 180 aprobada luego del caso de Yiyi Motors, lo que prevalece es lo que dispone la Ley Núm. 180; o sea, que los decretos mandatorios que disponen sobre el pago de horas extras extraordinaria quedaron vigentes.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,

  
María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

doble por las horas trabajadas en exceso de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho [26] horas semanales empleados de industrias cubiertas por el FLSA.

No obstante lo anterior, las enmiendas promulgadas por la legislatura al Art. 6 de la Ley Núm. 37 *supra*, [27] resuelven este problema. Mediante la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 el Art. 6 fue enmendado para eliminar de éste la frase "o en exceso de cuarenta (40) horas a la semana." El Artículo vigente desde la referida enmienda lee de la siguiente manera:

*"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 de 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 en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, 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."*

De la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 223, *supra*, surge que el propósito expreso de su aprobación fue el de fijar la duración de la jornada de trabajo semanal en cuarenta (40) horas, eliminando así el anacronismo que representa la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas. Véase Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, Leyes de Puerto Rico (1974), pág. 177.

Es meridianamente claro, sin embargo, que, de la manera en que se encuentra redactado el Art. 6 en virtud de la referida enmienda y al analizarlo conjuntamente con el F.L.S.A., 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 379: [28]

*"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 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."*

Por los fundamentos anteriormente expuestos se modifica la sentencia dictada por el Tribunal de Circuito de Apelaciones el 31 de marzo de 1997 para dejar sin efecto el dictamen de que deben pagarse como horas extras las horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí resuelto. Se dictará sentencia de conformidad.

BALTASAR CORRADA DEL RIO  
Juez Asociado