



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

8 de enero de 2002

Consulta Núm. 14970

Nos referimos a su comunicación de 16 de octubre de 2001, la cual lee como sigue:

"A nombre y en representación de uno de nuestros clientes, solicitamos su opinión en torno a como deben pagarse las horas extras a los empleados que laboran en la industria de comercio al detal a tenor con lo resuelto en el caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, 98 JTS 97, opinión del 30 de junio de 1998. Los hechos particulares de nuestra situación son los siguientes:

Nuestro cliente se dedica a la venta al detal o al por menor de artículos de consumo. Dichas operaciones por definición y por volumen de negocio están cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo. (Fair Labor Standards Act of 1938), 29 USC, § 203. Igualmente, todos los empleados no exentos que laboran en este comercio están cubiertos por las disposiciones federales. En otras palabras, los empleados no están excluidos o exentos de las disposiciones contenidas en dicho estatuto según se definen en el Artículo 13 de dicha ley. 29 USC § 213¹

En Yiyi Motor, supra, nuestro Tribunal Supremo estableció las normas para determinar como se pagan las horas extras en nuestra jurisdicción cuándo un patrono está exento

¹ El Artículo 13 de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo excluye no solo a los administradores, ejecutivos y profesionales, sino que excluye un sinnúmero de empleados de su alcance, como por ejemplo los operadores de cuadros telefónicos, marinos, labor casual de servicio doméstico, investigadores criminales, operadores de sistemas de información, vendedores de automóviles, locutores de radio, choferes y otros.

de la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo y cuándo este está cobijado por dicho estatuto. Estas normas tuvieron como marco de referencia el Artículo 6 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. §274, el cual define como se pagan las horas extras en Puerto Rico para las industrias cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo. Luego del Tribunal Supremo examinar el desarrollo de la Ley 379, así como el de la jurisprudencia interpretativa de la misma, resumió la obligación del pago de horas extra como sigue:

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 tiempo convenido para las horas regulares. Esto incluye las horas trabajadas en exceso de ocho(8) diarias y 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 cuarenta (40) semanales.
3. Patrón o empleado cubiertos, pero exentos de las disposiciones del F.L.S.A.: En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, solo 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 diarias. No tienen obligación de pagar horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales. *Yiyi Motors, supra a la pag. 1364.*

Conforme a las normas antes expresadas entendemos que un patrono cuyas operaciones estén cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo y cuyos empleados estén igualmente cobijados por dicho estatuto solo viene obligado a pagar las horas extras en exceso de ocho (8) diarias y cuarenta (40) semanales a razón de tiempo y medio del salario convenido. Estos patronos y empleados caen bajo el inciso número 2 antes citado. Siendo así, entendemos que la obligación de nuestro representado al pago de horas extras está limitado al pago de estas a razón de tiempo y medio por el exceso de ocho y por el exceso de cuarenta. Entendemos que conforme a las normas adoptadas por el Honorable Tribunal Supremo, solo aquellos patronos cuyas operaciones están cubiertas por dicha ley pero cuyos empleados están exentos de la ley federal tienen la obligación de conceder el mayor beneficio dispuesto por el "disponiéndose del Artículo 6 de la Ley 379, 29 L.P.R.A., §274, que concede el pago de las horas extra a razón del doble por hora si por Convenio Colectivo o Decreto Mandatorio se provee mayor beneficio."²

² La Ley 180 del 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A., §250, et seq. Que abolió la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico hace extensivo a Puerto Rico la Ley de Salario Mínimo, incluyendo las ocupaciones exentas y mantuvo vigente el beneficio del pago doble de horas extras si por decreto mandatorio se disponía tal beneficio. Dicha Ley no emmendó ni alteró el Artículo 6 de la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, 29 L.P.R.A. §274, donde se define como se compensan las horas extras o industrias cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables antes citadas.

Agradeceré nos confirme si lo antes expresado es como se deben compensar las horas extras a los empleados en una industria cubierta por F.L.S.A. y que están cubiertos por la misma, según lo resolvió el Honorable Tribunal Supremo en Orlando Vega y Otros v. Yiyi Motors, supra.

Nos consulta si la empresa que representa, que está cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés), está obligada a cumplir solamente con lo establecido por el Tribunal Supremo en el inciso (2) del caso Vega vs. Yiyi Motors. Entendemos que no. También esta obligada a cumplir con lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 42 (1981), aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor; y el apéndice del Decreto Mandatorio Núm. 8, (1991) aplicable al Negocio de Comercio al por Menor en Puerto Rico, según lo dispuesto en el inciso (c) del Artículo 17 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida por la Ley de Salario Mínimo, Licencia por Vacaciones y Enfermedad.

El Artículo VI del Decreto Mandatorio Núm. 8, según enmendado, dispone para el pago de horas extras, estableciendo una compensación de por lo menos dos (2) veces el tipo de salario regular por horas trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas. Este estado de derecho establecido en el Decreto Mandatorio Núm. 8 no ha sido variado por las enmiendas a la Ley de Salario Mínimo. Al respecto, refiérase a lo dispuesto en el inciso (c) del Artículo 17 de la Ley Núm. 80, que lee como sigue:

“(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 mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Num. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios”. (Subrayado Nuestro).

Además, el inciso (b) del Artículo 17 de la Ley Num. 180, dejó vigente toda disposición de reglamento o decreto mandatorio promulgado en virtud de la mencionada Ley Num. 96 y que estuviera vigente a la fecha de su aprobación. Esto es así, hasta que los mismos sean revisados o derogados por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Ley Núm. 180 fue aprobada en fecha posterior a la decisión del Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors. Por lo que, la obligación del patrono del pago de horas extras no está limitada al pago de tiempo y medio, sino a lo que se establece el Decreto Mandatorio Núm. 8 y 42.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo