



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

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

10 de julio de 2003

Consulta Número 15182

Estimado señor Carlo:

Nos referimos a su comunicación del 1 de mayo de 2003 al Negociado de Normas del Trabajo, la cual lee como sigue:

*“Por este medio le solicito la respuesta a la siguiente consulta:
Es una Corporación netamente puertorriqueña. Es un dealer
que se dedica a la venta, alquiler, servicios y piezas para autos.
Dicha empresa vende sobre veinte millones de dólares al año.
En adición acepta tarjetas de crédito internacionales para el
alquiler de autos y hace compras de piezas en Estados Unidos.
A los empleados se le está pagando el salario mínimo federal y
sobre el salario mínimo federal. Normalmente trabajan las
cuarenta horas. Hubo dos ocasiones en que los empleados del
dealer incluyendo los de oficina, mecánicos y vendedores
trabajaron horas extras en subastas. Inclusive algunos
empleados trabajaron los siete días. La primera vez que
trabajaron en la subasta mas de 40 horas se les pagó doble las
horas extras y la segunda vez se le pagó a tiempo y medio.
Las dudas que tienen los empleados y la gerencia son:
¿Cómo se deben pagar esas horas extras, Doble o a tiempo y
medio?”*

*¿Cómo se paga cuando el empleado trabaja los siete días?
¿Si los días de fiesta deben trabajarlos y como se pagan?
Agradeceré me pueda facilitar dicha información por escrito
para poder aclarar las dudas con los empleados y corregir las
faltas si hubiese alguna.”*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos, en primer lugar, sobre el pago de horas extras de un patrono.

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a **una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.**” (Énfasis nuestro)

Además, la Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo I de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

“...

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo **doble** de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada lega.

...” (Subrayado nuestro)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.” (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

- 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”

Ahora bien, la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*. Esta enmienda tuvo como propósito el redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo. También, el excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo *voluntario* de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos y disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley núm. 379, *antes citada*, según enmendada, dispone relacionado con el acuerdo entre empleado y patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y 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 periodo 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 periodo 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” (Énfasis nuestro).

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente con relación a la obligación de todo patrono:

“...

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

...Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. ***El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado...***” (Énfasis Nuestro).

Por lo que, por disposición de Ley, la jornada legal de trabajo en Puerto Rico es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana. Toda hora o

fracción de hora trabajada en exceso de esos límites debe compensarse. Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores. Sólo si se cumple con los requisitos de la Ley Núm. 83, para establecer un horario flexible, es que no se considerarán horas extras las trabajadas en exceso de esos límites.

Además, en cuanto a cómo se deben de pagar las horas extras trabajadas en exceso la ley en Puerto Rico dispone que se deberán pagar a tiempo doble. No obstante, de los hechos relatados en su consulta no podemos determinar si su empresa está cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés como FLSA.

La Ley de Normas Razonables del Trabajo establece un sueldo mínimo por hora, pago de tiempo y medio por horas adicionales, contabilidad de horas y pagos, impone normas de empleo de menores, entre otros. No obstante, esta ley no regula ciertas prácticas de empleo, como por ejemplo el pago de vacaciones, por días feriados, por terminación de empleo ni por enfermedad, entre otros.

La ley antes mencionada protege a todos los empleados de ciertas empresas que trabajan en el comercio interestatal, en la producción de bienes para el comercio interestatal o dedicados a manejar, vender o en forma alguna trabajar con productos o materiales que se hayan movido en el comercio interestatal o hayan sido producidos en tal comercio. De tener dudas sobre si su empresa le aplica las normas bajo la FLSA puede comunicarse a la siguiente dirección:

Sr. David Heffelginger
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. (787) 7751947
(787)775-1906

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció en el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 98 JTS 97, los criterios que deben ser considerados por su cliente al momento de determinar el pago que corresponde en concepto de horas extras trabajadas. Las normas 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 menor que el doblo 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) 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 tiene obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales.

Por otro lado, nos referimos a su segunda interrogante, relacionada a la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, conocida como *Ley de Día de Descanso*. Esta ley establece un día de descanso por cada seis (6) días de trabajo en beneficios de los empleados de establecimientos comerciales e industriales, empresas o negocios lucrativos o no lucrativo,

incluyendo aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas que no estuviesen sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público. A los efectos de esta ley se entenderá por día de descanso un período de veinticuatro (24) horas consecutivas. La sección 4 de esta ley dispone que todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece en esta ley vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenio para las horas regulares.

En cuanto a su tercera interrogante, usted nos solicita que opinemos sobre el pago de días feriados conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1ro de diciembre de 1989, *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*, establece que:

“Los establecimientos comerciales permanecerán cerrados durante todo el día, sin que pueda realizarse en los mismos ninguna clase de trabajo, excepto que a discreción del dueño, agente, gerente o persona encargada del negocio podrán realizar aquellas labores que se relacionen con la continuidad de sus operaciones y el mantenimiento en las siguientes fechas:

1 de enero
6 de enero
Viernes Santo
Domingo de Resurrección (Pascua)
Día de las Madres
Día de los Padres
Día de las Elecciones Generales
Día de Acción de Gracias
25 de diciembre”

La Ley Núm. 1 aplica solamente a los *establecimientos comerciales* según definidos en el Artículo 2 de la Ley antes mencionada.¹

¹Establecimiento Comercial significará cualquier local, tienda, o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle.

Sin embargo, en Puerto Rico existen circunstancias en las cuales un patrono viene obligado a compensar a un trabajador por días feriados y en que éste no rinde labores para su patrono, por ejemplo:

1. Cuando así lo requiere un convenio colectivo o
2. Cuando así lo dispone el contrato individual de trabajo.
3. Cuando el salario del empleado se ha pactado basado en períodos semanales, bisemanales, quincenales o mensuales, sin que haya hecho exclusión específica de los días feriados.
4. Cuando así lo dispone el decreto mandatarario que aplica a la empresa.

Así también, el inciso D del Artículo VIII del Decreto Mandatario Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, contiene una disposición sobre los días feriados en que no se trabaja.²

No obstante, nada impide que un patrono otorgue días feriados con paga por mera liberalidad además de las situaciones antes mencionadas.

De la información por usted suministrada no podemos darle una contestación categórica. No obstante, puede comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo a los siguientes teléfonos (787)754-2100 al 2106 para una orientación telefónica o visitar la oficina local más cercana para que usted pueda exponer con más detalles su situación particular y recibir más información. Asimismo, debe comunicarse con la Oficina de Horas y Salarios Federal, antes mencionada, para determinar si a su empresa le aplican las disposiciones de la Ley de Normas Razonables del Trabajo.

La función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación que usted ha representado y de la descripción completa de

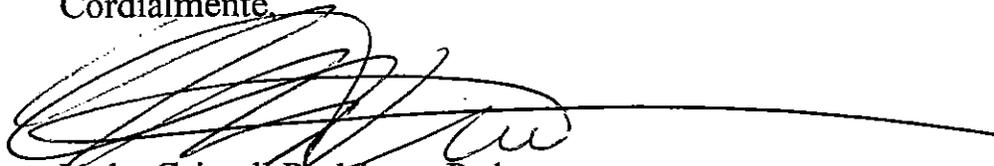
² Días Feriados en que no se trabaja. A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o más días a la semana deberá pagárseles los días o medio días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos viene obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborales) para efecto de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad respectivamente.

Consulta Núm. 15182
10 de julio de 2003
Página 9

todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes que tomemos en consideración. De existir otros hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requeriría una opinión distinta.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo