



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

6 de julio de 2004

**Consulta Núm. 15285**

Estimada licenciada Guzmán:

Nos referimos a su comunicación del 24 de junio de 2004, la cual lee como sigue:

*“Tenemos un cliente que opera un negocio de ventas al detal, con un volumen de negocios bruto que sobrepasa los \$500,000 al año; por lo que le aplican las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo Federal (FLSA, por sus siglas en inglés). Al estar cubierto por la ley federal, nuestro cliente entiende que le es de aplicación la normativa jurisprudencial establecida en el caso de Vega v. Yiyi Motors, 146 D. P. R. 373 (1998), con respecto al pago de horas extras.  
A tenor con lo resuelto en Vega v. Yiyi Motors:*

*Las normas para el pago de compensación extraordinaria para los empleados o las industrias que no están exentos de la aplicación de las disposiciones referentes al pago de horas extras de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (29 L. P. R., A. sec. 271 et seq.) son las siguientes:*

*(1) los patronos que no están cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (F. L. S. A.) deberán pagar*

- a sus empleados, por cada hora trabajada, un tipo de salario que no sea menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares, las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales;*
- (2) *los patronos cubiertos por la Ley Núm. 379, supra, pero que no están exentos de la F. L. S. A., deberán pagar a sus empleados, por cada hora trabajada, un tipo de salario que no sea menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares, las horas trabajadas en exceso de las ocho (8) horas diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales;*
- (3) *los patronos cubiertos por la Ley Núm. 379, supra, pero exentos de la F. L. S. A., sólo deberán –en ausencia de un convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor- - pagar a sus empleados un tipo de salario que no sea menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias. Estos patronos no tienen que pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas semanales.*

*Ahora bien, el caso de Vega v. Yiyi Motors no dispone nada en cuanto a las disposiciones de decretos mandatorios que exijan que las horas trabajadas se paguen a tiempo doble. En el caso de nuestro cliente, el Decreto Mandatorio Número 8 dispone para el pago por labor en exceso de 8 horas diarias (o 48 horas semanales) a razón de dos veces el tipo de salario regular que estuviese percibiendo el empleado. Nuestro cliente entiende que dicho decreto no es aplicable desde la aprobación de la Reforma Laboral y la eliminación de la Junta de Salario Mínimo; es decir, a partir del año 1998.*

*Al presente nuestro cliente paga a todos sus empleados las horas extras a tiempo doble; al igual que las horas trabajadas los domingos. No obstante, este patrono contempla cambiar sus normas de compensación para pagar a tiempo y medio el tiempo extra diario o semanal de todos los empleados contratados antes y después del 1 de agosto de 1998. Por otro lado, el patrono propone continuar pagando a tiempo doble las horas trabajadas por estos empleados*

*durante los días domingos, según dispone independientemente la Ley de Cierre.*

*Por este medio solicitamos una determinación de esta Oficina para asegurarnos de que esta práctica se estará llevando a cabo correctamente. . .” (Énfasis nuestro.)*

Nos solicita que le brindemos nuestra opinión sobre sí su cliente, quien es un patrono, debe pagar las horas a tiempo doble o a tiempo y medio.

Con relación a lo que indica en cuanto a los Decretos Mandatorios, debemos aclarar, en primer lugar, que la Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1997, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” solamente derogó la Junta de Salario Mínimo, pero no derogó ninguno de los Decretos Mandatorios. Esta Ley sí tuvo el propósito de derogar algunas disposiciones de estos decretos. Sin embargo, los decretos mandatorios continúan vigentes en todo aquello que no esté en conflicto con la Ley Núm.180. En cuanto a este particular, los incisos (a) y (b) del Artículo 17 de la Ley Núm. 180 disponen lo siguiente:

“(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

(b) **Toda disposición de un reglamento y decreto mandatorio** promulgado al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y que estuviese vigente a la fecha de esta Ley, **continuará en vigor hasta que sea revisado o derogado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos**, a tenor con las disposiciones de esta Ley. Periódicamente y no menos de cada dos (2) años deberá examinar dichos reglamentos para ajustarlos a los requisitos y definiciones contenidas en la Ley Federal de Normas

Razonables del Trabajo y realizar otra enmienda que sea apropiada para adelantar los propósitos de esta ley . . .” (Énfasis nuestro.)

Sobre su duda de sí debe pagar las horas extras a tiempo doble o a tiempo y medio. Tanto la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo o “Fair Labor Standards Act” (“FLSA”) como la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo” tienen disposiciones relacionadas a cómo debe realizarse este pago.

La “FLSA” obliga a todo patrono pagar las horas extras trabajadas, en exceso de cuarenta (40) a la semana, a tiempo y medio. El Artículo 7 (a)(1) de esta Ley dispone en cuanto a este asunto, lo siguiente:

“Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce, **for a workweek longer than forty hours** unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at a rate not less than **one and than one and one-half times the regular rate at which he is employed.**” (Énfasis nuestro.)

Por su parte, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 dispone en cuanto al pago de horas extras, lo siguiente, en su parte pertinente:

“Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra de trabajo **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), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la

**jornada 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. . .” (Énfasis nuestro.)**

Además, debemos tomar en cuenta al determinar si un empleado ha trabajado horas extras, si hay algún acuerdo de horario flexible entre el patrono y el empleado. Específicamente, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente:

“Artículo 5.- Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período 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 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”.

En el caso de Vega y otros v. Yiyi Motors, 98 JTS 97, nuestro Honorable Tribunal Supremo interpretó el alcance del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de la siguiente manera y citamos:

“Es meridianamente claro que, de la manera en que se encuentra redactado el Artículo 6 y al analizarlo conjuntamente con el FLSA 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 Núm. 379:

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 par las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) horas 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 extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de la jornada de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas en exceso de cuarenta (40) semanales.” (Énfasis nuestro.)

Según el caso de Vega v. Yiyi Motors, aquellos patronos que están obligados a pagar horas extras son los que no estén cubiertos por la Ley Federal y aquellos patronos que, aunque estén cubiertos por Ley Federal, estén también sujetos a un convenio colectivo o un decreto mandatorio de la extinta Junta de Salario Mínimo.

También, el Decreto Mandatorio Núm. 8, Aplicable al Comercio al Por Menor, en su Artículo VI, dispone lo siguiente con relación al pago de horas extras:

#### **“ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR**

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de comercio al por menor por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenta y ocho (48) horas en cualquier semana **a menos que le pague por su labor en exceso de dichas (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.**” (Énfasis nuestro.)

En la Consulta Núm. 14970, la entonces Procuradora del Trabajo, la licenciada María M. Crespo González, expresó lo siguiente al emitir una opinión sobre una situación similar:

“Nos consulta si la empresa que representa, que está cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables del 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 est[a] 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 Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios.” (Subrayado Nuestro).

Además, el inciso (b) del Artículo 17 de la Ley Núm. 180, dejó vigente toda disposición de reglamento o decreto mandatorio promulgado en virtud de la mencionada Ley Núm. 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 establece el Decreto Mandatorio Núm. 8 y 42.”**

De acuerdo a la información que usted nos brindó en esta comunicación, a su empresa le aplica la “FLSA” debido a que el volumen de negocio es mayor de \$500,000.00 anuales, ya sea comercio al por menor, manufactura u otras actividades. A pesar de que a este patrono le aplica la FLSA, la cual dispone las horas extras se pagan a tiempo y medio, a esta empresa particular deberá aplicarle lo dispuesto en el Decreto Mandatorio 8 que establece que las horas extras se paguen a tiempo doble. Por lo que, se deberán pagar las horas extras a tiempo y medio.

Es importante resaltar que, la FLSA no es una ley que ocupó el campo ni prohíbe, de modo alguno, la legislación estatal. Tampoco, prohíbe que bajo las leyes estatales se le brinden beneficios mayores que los dispuestos en la ley federal.

De igual modo, le sugerimos que, se comunique con la agencia federal en cuanto a la ley federal que tiene la jurisdicción de la misma. La dirección y teléfono de esta agencia es la siguiente:

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  
Atención: Sr. Frank La Torre

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

ep/LVGT