



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo

23 de febrero de 2006

Consulta Núm. 15421

Estimada señora Cruz:

Acusamos recibo de su consulta de 23 de enero de 2006. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Reciba un cordial saludo de todos los que laboramos en Cazador Apparel, LLC en Camuy. Nosotros somos una industria textilera que recién comenzó operaciones en la creación de uniformes militares. Actualmente, contamos con 100 empleados y esperamos llegar a 500 dentro de algún tiempo. Algunas interrogantes han surgido mientras evolucionamos como industria local. Es por eso que solicitamos su pronunciación sobre los siguientes puntos:*

- 1. Nuestros actuales empleados asalariados trabajan para nuestra compañía desde el año pasado. Nuestra nómina es manejada por la Corporación Matriz en Estados Unidos. La compensación se realizaba al corriente. En el año 2006, se realizó un cambio donde se retiene un periodo de*

*pago de fondo (delay payment), el cual afectará el pago recibido a finalizar el mismo. Los contratos de trabajo establecen "... your compensation will be \$\$\$ per year". Su opinión al respecto.*

2. *Nuestra empresa esta amparada bajo el Decreto Mandatorio 35. Tenemos responsabilidad de pagar el tiempo extra doble luego de las cuarenta horas o solo nos corresponde tiempo y medio.*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre el pago de salarios y el de horas extras de un patrono.

En Puerto Rico, la Sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución la justa remuneración al obrero por el trabajo, recibe protección muy especial cuando se dispone:

**“se reconoce el derecho del trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable... y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de éste límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley”.**

Esta gran estima social y gran valoración de la necesidad de protección debida al fruto del esfuerzo y el trabajo de los obreros y empleados – el salario – que permite la satisfacción de las necesidades básicas de la vida, se recoge además en la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, que dispone que la única forma válida y legal en Puerto Rico para el pago de los salarios es el pago mediante moneda de curso legal, ya sea en metálico, mediante cheque fácilmente convertible en moneda o por medio de transferencia electrónica en cuentas bancarias pertenecientes a los empleados u obreros y autorizados expresamente por éstos.

La política pública en Puerto Rico es que el obrero o empleado reciba íntegramente el valor del fruto de su trabajo. Se prohíbe cualquier método,

truco o artimaña que reduzca el valor monetario del trabajo – el salario. Como norma, se prohíbe el pago de trabajo realizado mediante el pago en especie o valores análogos tales como el proveer comida, hospedaje, mercadería, valores, certificados de crédito y otros mecanismos similares en sustitución del pago en moneda legal.

Esta política pública, ha permitido a su vez, la fecha y forma de pagarlo. Como regla general, la ley dispone que : “El total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que **no excederán de hasta quince (15) días. Cuando un obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana, será obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago...**”(Énfasis nuestro), 29 L.P.R.A. § 173.

Como es de su conocimiento, esta ley está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador. Por esa razón, y a diferencia de otros estatutos de carácter reparador para el trabajador, este Departamento ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma restrictivamente. Por lo que, el pago de salarios a los empleados deberá hacerse conforme a lo dispuesto en la ley, a saber, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días. Véase copia de la ley la cual le incluimos junto a este documento y las disposiciones a quiénes le aplica.

En cuanto a su segunda interrogante, y como mencionáramos anteriormente, 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 legal. ...” (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 Heffelgiger**  
**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 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) 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.

Cualquier información adicional se puede comunicar con este servidor a los teléfonos (787) 281-5670 ó (787) 281-5672.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo