



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

14 de octubre de 2015

CONSULTA NÚM. 15,802

Acuso recibo de su consulta en la que nos presenta la siguiente situación:

*"Nuestra compañía ofrece servicios de trasportación turística en Puerto Rico, bajo los permisos de la oficina de Turismo.*

*Estos servicios no tienen horarios fijos. Dependemos de los horarios de las líneas aéreas, de reservaciones individuales y de compromisos de clientes en reuniones y actividades privadas. Todos los servicios son requeridos a diferentes horas y en determinados momentos. Hay servicios que sobrepasan las 8 horas de trabajo de un empleado y se extienden por horas adicionales de espera por el empleado para transportar al cliente al Hotel o lugar solicitado. En ocasiones el cliente pide que sea el mismo chofer que continúe el día siguiente.*

*Por estos motivos; implementamos en común acuerdo con nuestros empleados un horario flexible para cada jornada de trabajo semanal, garantizándole su periodo de descanso (2 días [SIC]).*

*Durante varios años he analizado las Leyes y Decretos Mandatorios establecidos para implementar de forma correcta el pago correspondiente a los empleados (CHOFERES [SIC]). Sin embargo no tengo claro cuales Decretos Mandatorios son los que aplican en la Transportación Turística. A continuación le solicito me aclare las siguientes dudas:*

- 1. Cuales Decretos Mandatorios aplican a la Transportación Turística?*
- 2. Cual [SIC]sería el pago de Horas Extras?*



3. *Cómo se aplica el pago en periodos de descanso, cuando un chofer está esperando por varias horas sin manejar, para transportar el cliente?*
4. *Cuando aplica el pago del "over lapping"?*
5. *Le incluyo la tarjeta de nómina del chofer para que me indique cuales serían los pagos correspondientes. Su salario por hora es a \$ 10.00."*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del DTRH en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra.<sup>1</sup> Esta dependencia tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero- patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas del DTRH. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Además, esta oficina no interviene o emite opiniones en relación a asuntos que envuelvan la validez de las disposiciones contractuales. Asimismo esta Oficina tampoco emite opiniones sobre consultas relacionadas a leyes y asuntos que están fuera de la jurisdicción del DTRH.

En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aún cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con las que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas o adjudicar controversias.

En relación a su consulta, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, tiene el propósito de que el salario mínimo federal aplique automáticamente en Puerto Rico a los empleados cubiertos por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés). Esta legislación dispone que, al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación

---

<sup>1</sup> Véase, *Jiménez vs. General Inst., Inc.* 170 D.P.R. 14, página 37 (2007).

federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.

En cuanto a las empresas o actividades que no estén cubiertas por la FLSA pagarán un setenta por ciento del salario mínimo prevaleciente. Todo otro aspecto de la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo, serán de aplicación.

Igualmente, la Ley Núm. 180, *antes citada*, tiene el fin de regular de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico. En cuanto a estos beneficios, la Ley Núm. 180, *antes citada*, dispone lo siguiente:

"Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios."<sup>2</sup>

La Ley Núm. 180, *antes citada*, establece que aquellos empleados que al 1ro de agosto de 1995 estuviesen cubiertos por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes, mientras continúe trabajando para el mismo patrono.<sup>3</sup>

Por su parte, el Decreto Mandatorio Núm. 38, Octava Revisión (1989) define Industria de la Transportación de la siguiente manera:

"La Industria de la Transportación comprenderá, sin que ello se entienda como limitación: todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario, o incidental o esté relacionado con la traslación o conducción directa de personas, animales, artículos o cosas desde un lugar a otro en Puerto Rico, por tierra, agua y aire en cualquier clase de vehículo, incluyendo aquellos que corran por rieles."<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Artículo 6, *Disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad*, Ley Núm. 180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 250d.

<sup>3</sup> Artículo 5, *Industrias que otorgan beneficios superiores o inferiores*, Ley Núm. 180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. §250c.

<sup>4</sup> Artículo 1, *Definición de la Industria*, Decreto Mandatorio Núm. 38, Octava Revisión (1989) Aplicable a la Industria de la Transportación.

Esta Normativa contiene una sub clasificación de la Industria relacionada al transporte terrestre de cargas, taxímetros, Ómnibus públicos y escolares, excursiones turísticas y agencias de viajes, la cual contempla a los negocios que se dedican al servicio de limosinas.<sup>5</sup>

En cuanto a la licencia de vacaciones el Decreto Mandatorio Núm. 38 dispone que todo empleado al cual éste le aplique tendrá derecho a acumular vacaciones a razón de uno y cinco doceavo de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien horas de trabajo.<sup>6</sup> Estas vacaciones equivalen a diecisiete días laborables año.<sup>7</sup> En cuanto a la licencia por enfermedad, el Decreto Mandatorio Núm. 38 establece que todo empleado tendrá a razón de uno y un doceavo días (13 días al año) por cada mes en que haya tenido, por lo menos cien horas de labor.<sup>8</sup>

Por lo tanto, en virtud de la Ley Núm. 180, *antes citada*, si uno de los empleados comenzó a trabajar para un patrono que se dedique a la industria de la transportación antes del 1 de agosto de 1995, podría aplicarle alguna de las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 38. Aquel empleado que comenzó a trabajar posterior al 1 de agosto de 1995, como regla general, le aplicaría las disposiciones de la Ley Núm. 180 sobre la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad.

En cuanto al resto de las interrogantes presentadas en su comunicación, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, *según enmendada, 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. Asimismo, señaló las penalidades por el incumplimiento de dichas obligaciones.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en nuestra jurisdicción y señala que:

" ...

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

..."

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

"Ocho horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

<sup>5</sup> Artículo 3, *Definición de las Clasificaciones y Sub- clasificaciones de la Industria*, Decreto Mandatorio Núm. 38, antes citado.

<sup>6</sup> Artículo 6, *Vacaciones*, Decreto Mandatorio Núm. 38, antes citado

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> Artículo 7, *Licencia por Enfermedad*, Decreto Mandatorio Núm. 38, antes citado.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”<sup>9</sup>

En cuanto a horas extras de trabajo, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, establece lo siguiente:

“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:

(C) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no sean horas extra las horas que el empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo el permiso requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de 1931, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas trabajadas por el empleado durante ese día no exceda de ocho (8) horas ni la totalidad de horas trabajadas durante la semana exceda de cuarenta (40) horas.

(D) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento; y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la ley para regular las operaciones de establecimientos comerciales; disponiéndose que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

(E) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor el día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;

(F) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.”<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Artículo 2, *Horas de Trabajo por día y por semana*, Ley Núm. 378, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 271.

<sup>10</sup> Artículo 4, *Horas de Trabajo*, Ley Núm. 379, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 273.

Según surge de las disposiciones legales mencionadas anteriormente, el trabajador tiene como regla general, derecho a 16 horas de descanso en un período de 24 horas y de no tenerlo, el patrono estaría obligado a pagar una compensación adicional.<sup>11</sup>

Debemos llamar la atención a que la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*, con el propósito de redefinir el alcance de los términos días y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo. También, el excluir de la definición de horas extras diarias a 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 enmendado por la Ley Núm. 83, *antes citada*, en relación al acuerdo entre empleado y patrono dispone lo siguiente:

“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. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. 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 aquéllas 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 aquéllas trabajadas 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 este capítulo**(énfasis nuestro).”<sup>12</sup>

Es importante mencionar que, la Ley Núm. 379, *antes citada*, dispone en su parte pertinente, que la misma sea de aplicación a “los choferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que trabajan a comisión.”<sup>13</sup>

En lo que respecta al concepto de “tiempo trabajado”, la Ley Núm. 379, *antes citada*, no contiene disposición alguna que lo defina. Por su parte La Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo o “*Fair Labor Standards Act*” (FLSA, por sus siglas en inglés), estatuto que establece normas de

<sup>11</sup> Véase Consulta Núm. 15, 375 emitida por la Oficina de la Procuradora del Trabajo durante el 16 de noviembre de 2005.

<sup>12</sup> Artículo 5, *Horario Flexible*, Ley Núm. 379, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 273a.

<sup>13</sup> Artículo 17, *Ocupaciones sujetas a la ley*, Ley Núm. 379, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 285.

salario mínimo, pago de horas extras (de tiempo y medio por horas adicionales), contabilidad de horas y normas para el empleo de menores, tampoco define este concepto. No obstante, la reglamentación emitida por el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos en virtud de la FLSA establece que:

"The United States Supreme Court originally stated that employees subject to the act must be paid for all time spent in "physical or mental exertion (whether burdensome or not) controlled or required by the employer and pursued necessarily and primarily for the benefit of the employer and his business." (Tennessee Coal, Iron & Railroad Co. v. Muscoda Local No. 123, 321 U. S. 590 (1944)) Subsequently, the Court ruled that there need be no exertion at all and that all hours are hours worked which the employee is required to give his employer that "an employer, if he chooses, may hire a man to do nothing, or to do nothing but wait for something to happen. Refraining from other activity often is a factor of instant readiness to serve, and idleness plays a part in all employments in a stand-by capacity (énfasis nuestro). Readiness to serve may be hired, quite as much as service itself, and time spent lying in wait for threats to the safety of the employer's property may be treated by the parties as a benefit to the employer." (Armour & Co. v. Wantock, 323 U.S. 126 (1944); Skidmore v. Swift, 323 U.S. 134 (1944)) The workweek ordinarily includes "all the time during which an employee is necessarily required to be on the employer's premises, on duty or at a prescribed work place (énfasis nuestro)". (Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co., 328 U.S. 680 (1946)) The Portal-to-Portal Act did not change the rule except to provide an exception for preliminary and postliminary activities."<sup>14</sup>

También es pertinente considerar, en lo que respecta a lo que constituye tiempo trabajado, lo que dispone el citado reglamento:

"Whether waiting time is time worked under the Act depends upon particular circumstances. The determination involves "scrutiny and construction of the agreements between particular parties, appraisal of their practical construction of the working agreement by conduct, consideration of the nature of the service, and its relation to the waiting time, and all of the circumstances. Facts may show that the employee was engaged to wait or they may show that he waited to be engaged." (Skidmore v. Swift, 323 U.S. 134 (1944)) Such questions "must be determined in accordance with common sense and the general concept of work or employment." (Central Mo. Tel. Co. v. Conwell, 170 F. 2d 641 (C.A. 8, 1948))"<sup>15</sup>

Finalmente, la normativa federal en cuanto al concepto "estar en funciones", establece lo siguiente:

"A stenographer who reads a book while waiting for dictation, a messenger who works a crossword puzzle while awaiting assignments, fireman who plays

<sup>14</sup> 29 C.F.R. §. 785.7.

<sup>15</sup> 29 C.F.R. §. 785.14

checkers while waiting for alarms and a factory worker who talks to his fellow employees while waiting for machinery to be repaired are all working during their periods of inactivity. The rule also applies to employees who work away from the plant. For example, a repair man is working while he waits for his employer's customer to get the premises in readiness. The time is worktime even though the employee is allowed to leave the premises or the job site during such periods of inactivity. The periods during which these occur are unpredictable. They are usually of short duration. In either event the employee is unable to use the time effectively for his own purposes. It belongs to and is controlled by the employer. In all of these cases waiting is an integral part of the job. The employee is engaged to wait(énfasis nuestro). (See: Skidmore v. Swift, 323 U.S. 134, 137 (1944); Wright v. Carrigg, 275 F. 2d 448, 14 W.H. Cases (C.A. 4, 1960); Mitchell v. Wigger, 39 Labor Cases, para. 66,278, 14 W.H. Cases 534 (D.N.M. 1960); Mitchell v. Nicholson, 179 F. Supp, 292,14 W.H. Cases 487 (W.D.N.C. 1959))”<sup>16</sup>

En cuanto a la última interrogante planteada en su comunicación, el Artículo IV de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH dispone que la OPT tiene la discreción de abstenerse de emitir opiniones por diversas razones, entre las cuales se encuentra “[e]n relación a asuntos que envuelvan la validez de las disposiciones contractuales.” Igualmente, esta Oficina no tiene como función asesorar a los patronos la validez de decisiones de negocio.

De tener alguna duda sobre la aplicación de estas leyes a algún caso en específico, puede consultar a la Oficina de Normas del Trabajo al siguiente teléfono 787-754- 5300, extensiones 2430 a la 2445.

También puede comunicarse con la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal a la siguiente dirección si tiene duda sobre la aplicación específica del FLSA:

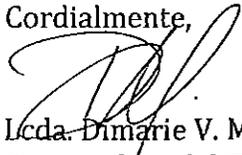
Departamento del Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
San Patricio Office Center  
Piso 4, Suite 402  
Calle Tabonuco Núm. 7  
Guaynabo, PR 00968  
Tel. (787) 775-1924

---

<sup>16</sup> 29 C.F.R. §. 785.15.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó  
Procuradora del Trabajo