



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

29 de julio de 1999

Re: Consulta Núm. 14664

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, y con la decisión emitida el 30 de junio de 1998 por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97. A continuación reproducimos su consulta, seguida de nuestras respuestas a sus preguntas específicas:

Como es de su conocimiento, recientemente la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, mejor conocida como la Nueva Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Por otro lado, el 30 de junio de 1998, el Tribunal Supremo de Puerto Rico emitió una opinión en el caso de *Vega v. Yiyi Motors* en donde nuestro más alto foro estableció importantes normas en cuanto al pago de horas extras, a tenor con la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo y la Ley Número 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Cónsono con lo anterior, en nombre y representación de varios de nuestros clientes, queremos solicitarle una opinión referente a tan importantes cambios en nuestra legislación laboral. En cuanto a la Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, supra, nos surgen las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es el estado de derecho vigente en torno a la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad? ¿Es de aplicación la Ley Número 180, supra? O por el contrario, ¿son los decretos mandatorios aplicables?

2. ¿Qué sucede con aquellas empresas cuyo decreto mandatorio establece una tasa de acumulación por licencia de vacaciones y por enfermedad menor a la establecida en la ley y/o requieran mayor número de horas para la acumulación de estos beneficios?
3. ¿Qué período de gracia, si alguno, le concederá el Departamento del Trabajo a las empresas para equiparar sus beneficios a la Nueva Ley de Salario Mínimo?
4. ¿Qué otras recomendaciones podrían ofrecerle a las empresas que al presente están regidas por decretos mandatorios para evitar inconsistencias con la nueva ley y prácticas ilícitas del trabajo?

Respuesta

Dirigimos su atención al Artículo 5 de la Ley Núm. 180, *supra*, que dispone textualmente lo siguiente:

- (a) Aquellas industrias que al entrar en vigor esta Ley estén pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no estén cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores. Sin embargo [sic], aquellas industrias que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores.
- (b) Aquel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación 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 antes del 1ro. de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.
- (c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los

beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

Por su parte, en cuanto al caso de Yiyi Motors, *supra*[,] y a la de la Ley Número 379, *supra*, nos surgen con mucha frecuencia las siguientes controversias.

1. ¿Cuáles son las horas en exceso de cuarenta a la semana que están exentas?

Respuesta

En lo que respecta a la aplicación de la Ley Núm. 379, *supra*, en el referido caso nuestro Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

El Art. 6 [...] de la Ley Núm. 379 es el que dispone para el pago de horas extras en Puerto Rico. La norma del Disponiéndose de dicho artículo establece que no fue el propósito del legislador puertorriqueño conceder el pago de horas extras a quienes el FLSA no se lo concedió. Es decir, que el Disponiéndose fue insertado en ella para atemperar el estatuto local al FLSA, de forma que la intención fue no extender la responsabilidad de los patronos sujetos a la legislación federal más allá de lo dispuesto en ésta.

Elaborando la citada interpretación, más adelante en la misma decisión se consigna que “la intención legislativa al aprobar el Disponiéndose fue que el FLSA rigiera en Puerto Rico con todas sus disposiciones, incluyendo todas las exenciones provistas en la misma, con excepción de imponerles a los patronos de las industrias cubiertas por la citada ley federal, la obligación de pagarles a sus empleados a tiempo y medio las horas trabajadas en exceso de ocho diarias.” Conforme a lo anterior, no habrá obligación de pagar la compensación extraordinaria que dispone la Ley Núm. 379, *supra*, por horas trabajadas en exceso de 40 en la semana en todos aquellos casos en que el empleado esté exento del pago de horas extras por las disposiciones del FLSA, *supra*.

2. ¿Cuáles son las horas extras que deben compensarse en nuestra jurisdicción y a razón de cuánto?

Respuesta

Conforme a la decisión del Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motos*, *supra*, las normas que deben observarse en Puerto Rico son las siguientes:

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 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 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 las cuarenta (40) semanales.

3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones del F.L.S.A.: 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 cuarenta (40) semanales.

3. ¿Cuál reglamentación aplica para efecto de exenciones, la federal y/o la estatal?

Respuesta

El Artículo 2 de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone que los patronos cubiertos por el FLSA se regirán por “lo dispuesto en 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. [subrayado nuestro] A renglón seguido, el Artículo 3 de la misma ley, que se refiere a patronos no cubiertos por el FLSA, dispone en lenguaje casi idéntico que aparte del salario mínimo federal, aplicarán la legislación y reglamentación federal para determinar “cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo”. Es pertinente señalar que estas disposiciones se refieren específicamente al salario mínimo, y que la Ley Núm. 379, *supra*, no ha sido enmendada para atemperarla a la intención legislativa que subyace la Ley Núm. 180, *supra*. No obstante, consideramos ilógico e improbable que nuestra Asamblea Legislativa tuviese la intención de aplicar una norma al salario mínimo y otra distinta al pago de horas extras, particularmente a la luz de la decisión del Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motors, supra*, que fue emitida menos de 30 días antes de la aprobación de la Ley Núm. 180, *supra*. Por lo tanto, creemos que fue la intención legislativa aplicar la reglamentación federal por igual a patronos cubiertos por el FLSA, *supra*, y a los que no están cubiertos por dicha ley.

4. ¿Cuáles son las empresas obligadas al pago de horas extras?

Respuesta

A tenor con la citada opinión del Tribunal Supremo, vienen obligadas al pago de horas extras todas las empresas que estén cubiertas por la Ley Núm. 379, *supra*, a menos que estén exentos del pago de dichas horas al amparo de alguna disposición del FLSA, *supra*.

5. ¿Qué requisitos deben cumplir los patronos para reducir el período de toma de alimentos? ¿Necesita siempre la autorización del Departamento del Trabajo?

Respuesta

Las disposiciones que reglamentan los períodos de tomar alimentos se encuentran en la Ley Núm. 379, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, específicamente en el Artículo 14, que lee como sigue:

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para “croupiers”, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, éstos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Conforme a lo anterior, se puede reducir el período de tomar alimentos mediante acuerdo entre el empleado y su patrono, sin necesidad de obtener la aprobación del Departamento.

6. ¿Cómo se computa el tiempo extraordinario diario y el tiempo extra semanal?

Respuesta

El procedimiento a seguir para el cómputo de horas extras es el que se consigna en los Artículos 2 y 3 del “Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley Núm. 379, aprobada el día 15 de mayo de 1948, según enmendada”, que disponen textualmente lo siguiente:

ARTICULO 2 - JORNADA DIARIA

La Jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extras lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho horas en el período de 24 horas consecutivas que concluye con esa misma hora y así sucesivamente con cada hora trabajada.

En el cómputo de las horas trabajadas en cualquier período de 24 horas consecutivas,

las horas trabajadas en exceso de ocho se incluirán una sola vez. Luego de computadas como extras, se excluirán del cómputo de las horas subsiguientes.

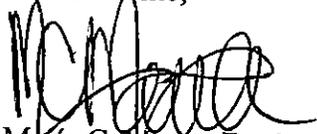
ARTICULO 3 - SEMANA DE TRABAJO

a) La semana de trabajo, a los fines del cómputo de las horas extras sobre 40, lo constituirá un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y hora que determine el patrono, o que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo o en virtud de lo establecido en el párrafo (d) de este artículo. [texto omitido]

Naturalmente, la compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima se computará a razón de vez y media o dos veces el tipo por hora acordado para las horas regulares, según corresponda, conforme la decisión del Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motors, supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo