



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Miguel Romero
Secretario

28 de septiembre de 2011

He recibido su comunicación con fecha del 21 de septiembre de 2011 y recibida el 23 de septiembre de 2011, solicitando una opinión legal relacionada a la Ley de Normas Razonables del Trabajo, conocida como FSLA por sus siglas en inglés. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“ ...

Nuestro cliente, muy respetuosamente le solicita su opinión en cuanto a:

1. La legalidad de lo que pretende hacer en su contrato de empleo; y
2. Si es correcta su interpretación de que en caso de que el empleado trabaje más de 45 horas a la semana vendrá obligado a pagar la hora 46 en adelante también a tiempo y medio, es decir a \$15.00.

...”

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como 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.¹

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales generales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos

¹ Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

A pesar de lo antes expresado, el DTRH tiene como norma el abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas de nuestro Departamento. 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, el DTRH, a través de la Oficina de la Procuradora del Trabajo, tampoco interviene o emite opiniones en relación a asuntos que envuelvan la interpretación sobre la validez de las disposiciones contractuales.

No obstante lo antes dicho, a manera de orientación le informamos que la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo o "Fair Labor Standards Act", FLSA por sus siglas en inglés, establece normas de salario mínimo, pago de horas extras, contabilidad de horas y normas para el empleo de menores. La División de Horas y Salarios de esta dependencia federal administra esta Ley y hace cumplir este estatuto en el sector privado, gobiernos estatales, empleados federales en la Biblioteca del Congreso, en el Servicio Postal de EEUU, entre otros.

De otra parte, y relacionado con su consulta, en el caso de Vega y otros vs. Yiyi Motors², nuestro Honorable Tribunal Supremo interpretó el alcance del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, y al analizarlo junto con la FLSA dispuso lo siguiente:

"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 para 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

² 98 TSPR 95.

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 en exceso de cuarenta (40) semanales.”

Es por las razones antes expresadas que, le sugerimos, se comunique con la agencia federal³ para una orientación sobre la materia. La dirección y teléfono de esta agencia es la siguiente:

Sr. José R. Vázquez
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. 775-1924

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado. Estimando que nos ha provisto una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

³ División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal.