



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de junio de 2000

Re: Consulta Núm. 14770

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas extras conforme a la decisión emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97. Según nos informa, la empresa que usted representa se dedica a servicio de mensajería y almacenaje de mercancía. También nos informa que la empresa se rige por el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. Su consulta específica es la siguiente:

Recientemente han [sic] ocurrido una serie de cambios en las leyes laborales, entre ellas el pago por las horas extraordinarias a empleados no exentos [sic], a raíz de la opinión emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico sobre el caso Orlando Vega et al. v. Yiyi Motors, Inc. [...]

[...]. Estamos afiliados con 2 compañías que nos envían mercancía proveniente de diferentes partes del mundo para ser distribuida a través de Puerto Rico, además de la mercancía que día a día recogemos y entregamos en la Isla. En adición [sic], recogemos mercancía a través de la Isla para ser enviada a diferentes partes del mundo a través de nuestras compañías afiliadas.

[...].

Nosotros hemos estado pagando por las horas extraordinarias a razón de tiempo y medio (1.5) cuando los empleados no exentos [sic] trabajan en exceso de ocho (8) horas diarias, pero menos de cuarenta (40) horas en la

semana y a razón de tiempo doble (2) las horas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.

El caso mencionado en el primer párrafo modifica la manera de pagar el tiempo extra a empleados cubiertos por la [L]ey [F]ederal de [H]oras y [S]alarios, "Fair Labor Standards Act" (FLSA). Esta ley aplica a toda operación que tenga contacto con el comercio interestatal. Según se define este concepto, las operaciones de [nuestra empresa] están cubiertas por esta ley.

Solicitamos respetuosamente su opinión, basado en los criterios mencionados en esta carta.

Las disposiciones de pago de horas extras en Puerto Rico surgen de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. El Artículo 6 de esa ley dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; **Disponiéndose, sin embargo**, que todo patrono de una industria de Puerto Rico cubierto por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), [...] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora de trabajo en exceso de la jornada legal 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 o fijare otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. [...].

Como usted señala, antes de la decisión emitida por el Tribunal Supremo en el caso de *Yiyi Motors, supra*, siempre se había interpretado que el **Disponiéndose** del citado Artículo 6 le permitía a las empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo pagar a tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de 8 diarias, en vez de doble tiempo, pero requería el pago de doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de 40 semanales. Al decidir el referido caso, sin embargo, el Tribunal opinó lo siguiente con respecto a "[p]atronos 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. [subrayado nuestro]

Conforme a la decisión del Tribunal Supremo en el referido caso, por lo tanto, las empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo sólo vienen obligadas a pagar a razón de tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, tanto en exceso de 8 horas diarias como de 40 horas semanales.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo