



Vance Thomas
Secretario

21 de junio de 2013

Consulta Núm. 15763

Estimado licenciado Rodríguez Díaz:

Hacemos referencia a su consulta fechada 7 de mayo de 2013. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

" ...

Le escribo en representación de uno de nuestros clientes, quien emplea unos obreros con las siguientes características y funciones:

- 1. Conducir camiones hacia el área de abastecimiento de productos de la empresa.*
- 2. Transportar los productos a los clientes de la empresa en diferentes localizaciones a través de toda la isla.*
- 3. Recoger pagos, cheques certificados, al momento de entregar los productos, y regresar los pagos a la empresa al finalizar el día de trabajo.*
- 4. Asistir en las medidas de seguridad necesarias al momento de abastecer o despachar el producto de la empresa y realizar cotejos rutinarios al camión asignado. Dichas funciones toman un total aproximado de 30 a 45 minutos en todo el día.*
- 5. Casi la totalidad de sus tareas son realizadas fuera de las oficinas o facilidades del patrono.*
- 6. Los choferes no pueden ser supervisados por el patrono, pues pasan la mayoría de su tiempo en la carretera.*
- 7. Los choferes son compensados por hora conforme al salario mínimo federal. Además, a pesar de estar exentos por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), reciben compensación doble por pago de horas extras y beneficios.*

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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 0919-5540 T: 787 281-5672 F 787.754-6158

8. *Los choferes informan semanalmente el total de horas trabajadas y el patrono les paga conforme a dicha información, la cual por la naturaleza de sus funciones no pueden corroborar.*

Hace más de 10 años los empleados-choferes anteriormente descritos eran compensados con una comisión por viaje. Al cambiar el método de compensación a uno por hora trabajada, el tiempo de entrega de cada viaje aumentó dramáticamente en la empresa. Conforme a ello, actualmente la empresa tiene unos costos de nómina muy altos atribuibles al pago de horas extras. Además, la empresa tarda más en llevar los productos a sus clientes. [...]

Como es conocido, la "Ley de Jornada de Trabajo en 1948: Horas de Trabajo", según enmendada, regula la compensación que deben recibir los obreros por horas trabajadas en exceso de la jornada regular de trabajo. En su Artículo 17, dicha ley dispone, entre otras cosas, que las reglas allí expuestas aplicarán "a todos los choferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que trabajan a comisión. 29 LPRA §285 Por otro lado, conforme a la definición de empleado provista por el Artículo 20, la ley excluye de su aplicación a obreros con las características expresadas anteriormente. Específicamente, dicho artículo dispone y define:

"(1) Empleado., - Incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra "empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.

...

(9) Vendedores ambulantes – Son aquellos empleados que se dedican a la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de trabajo por realizar tales actividades fuera del establecimiento del patrono" 29 LPRA § 288. Énfasis Nuestro.

Al discutir el historial legislativo de la legislación que nos ocupa, nuestro Tribunal Supremo expresó que "[a] aprobarse la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, enmendada, se excluyó de la definición de empleado un número de personas cuya labor resulta extremadamente difícil de supervisar un cuanto a su jornada de trabajo diaria se refiere, aunque exista la relación de empleado y patrono. Así, la ley exime de la definición de empleados a los agentes viajeros, los vendedores ambulantes, los ejecutivos, los administradores y los profesionales. Sólo se plantea el hecho de lo difícil que resulta el supervisar y controlar la jornada de trabajo en dichas agrupaciones." Más aún, el Tribunal recogió las expresiones del Presidente de la Comisión del Trabajo del Senado de Puerto Rico durante la discusión de un proyecto de ley relacionado a la

misma legislación. Allí se manifestó que “[e]stán excluidos en cuanto a reclamación se refiere de la Ley que crea la Junta de Salario Mínimo. Están excluidos estos viajeros porque no se puede computar el tiempo que trabajan, porque un viajero o vendedor de estos ambulantes, pues, sale, hay veces a las seis de la mañana, y retorna a las diez de la noche. Si van hacer una reclamación al patrono por todo ese tiempo, pues, imagínese a cuánto ascendería una reclamación al patrono por todo ese tiempo, pues, imagínese a cuánto ascendería una reclamación, y siguiendo esta línea de consulta están excluidos, para que no puedan hacer reclamaciones al patrono por ese concepto.” ***Fernández vs. Unión de Trabajadores de Muelle, 100 DPR 356 (1972) Énfasis Nuestro.*** En ***Espasas Dairy, Inc. vs. Junta de Salario Mínimo*** el Tribunal, nuevamente, recurrió a las razones expuestas por la legislatura al aprobar la “Ley de Jornada de Trabajo de 1948: Horas de Trabajo”, *supra*, sobre “la dificultad del patrono de supervisar debidamente el trabajo de dichos empleados, realizado fuera de la planta”, al validar un sistema de compensación similar al que nuestro cliente propone implantar. Luego de nuestro análisis legal, hemos concluido que, por las características de sus funciones, los empleados descritos al principio de esta consulta no están cobijados por la “Ley de Jornada de Trabajo de 1948: Horas de Trabajo”. No obstante, según se desprende de todo el análisis realizado anteriormente, dicha conclusión no está expresamente reconocida en nuestro ordenamiento legal. Por tal razón, nuestro cliente desea obtener la opinión del Departamento del Trabajo en cuanto a la validez de compensar dichos empleados a través de una comisión por viaje, según menciona el Artículo 17 de la mencionada ley.” (Notas al calce omitidas).

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

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *antes citada*.

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, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la *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 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 la jornada legal 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.
...”

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 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.”

En cuanto a horas extras de trabajo, el Artículo 4 de la misma Ley dispone 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 horas consecutivas.
(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.
(c) ...
(d) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión”.

Debe tenerse en consideración que, en virtud de la Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998, conocida como la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*,² si un empleado comenzó a trabajar para el patrono antes del 1 de agosto de 1995, podría aplicarle algunas disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 38 relacionado a la industria de transportación de pasajeros y carga.

Ahora bien, mediante la definición de "empleado" contenida en el Artículo 20 de la Ley Núm. 379, dicho estatuto dispone que algunos empleados estarán exceptuados de su aplicación, a saber: agentes viajeros, vendedores ambulantes, ejecutivos, administradores y profesionales. Dicho estatuto define agentes viajeros y vendedores ambulantes de la siguiente forma:

"Agentes viajeros significa aquellos empleados que ejercen las funciones de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en la distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

Vendedores ambulantes son aquellos empleados que se dedican a la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de trabajo por realizar tales actividades fuera del establecimiento del patrono." (Énfasis suplido) (Citas internas omitidas).

Las referidas definiciones fueron introducidas mediante la Ley Núm. 61 de 3 de junio de 1983. Según surge de la Exposición de Motivos de dicha Ley,

"... el concepto de 'Vendedores ambulantes' contenida en la antes referida ley, se refiere a aquellos empleados de un patrono determinado que lleven a cabo actividades de ventas distinto al concepto de 'Vendedores ambulantes' en el sentido comercial de la palabra..."³

² 29. L.P.R.A. sec. 250 et seq.

³ Véase el párrafo 2 de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 61, *antes citada*.

De otra parte, la Ley Núm. 379 expresamente 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”.

Específicamente en torno al asunto de establecer una definición apropiada de lo que constituye un “vendedor ambulante” para propósitos de la Ley Núm. 379, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que, por analogía, podemos recurrir y depender de los estatutos federales que atiendan dicha excepción.⁴

Así pues, la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo o “Fair Labor Standards Act” (FLSA, por sus siglas en inglés), estatuto que establece normas de salario mínimo, pago de horas extras (de tiempo y medio por horas adicionales), contabilidad de horas y normas para el empleo de menores, también contiene excepciones similares a las contenidas en la Ley Núm. 379. A esos efectos, la FLSA dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“(a) Minimum wage and maximum hour requirements. The provisions of sections 6 (except section 6(d) in the case of paragraph (1) of this subsection) and 7 [29 USCS §§ 206, 207] shall not apply with respect to—

- (1) Any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity [...] or in the capacity of outside salesman...”⁵

En relación a la excepción de “outside salesman”, existen reglamentos emitidos por el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos que definen y delimitan el alcance de dicha excepción. A esos efectos, dichos reglamentos definen “outside salesman” como

“... any employee:

- (1) Whose primary duty is:
 - (i) making sales within the meaning of section 3(k) of the Act, or
 - (ii) obtaining orders or contracts for services or for the use of facilities for which a consideration will be paid by the client or customer; and

⁴ Véase *A.D. Miranda, Inc. v. Falcón*, 83 D.P.R. 735 (1961).

⁵ 29 U.S.C.S. § 213(a)(1).

(2) Who is customarily and regularly engaged away from the employer's place or places of business in performing such primary duty."⁶

Asimismo, y más relacionado al asunto central de su consulta, los referidos reglamentos atienden directamente aquellos empleados que se desempeñan como choferes o conductores, especificando que

"...Drivers who deliver products and also sell such products may qualify as exempt outside sales employees only if the employee has a primary duty of making sales."⁷

De igual forma, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ha emitido reglamentos que, en esencia, son un reflejo de las definiciones contenidas en los citados reglamentos federales en torno a agentes viajeros y vendedores ambulantes. A esos efectos, el Reglamento Número 13 (Quinta Revisión 2005)⁸ del DTRH define a agentes viajeros y vendedores ambulantes de la siguiente forma:

"... aquellos empleados cuya función primordial es realizar ventas según definido por la FLSA y/o por la Ley Núm. 379, o aquellos empleados cuyo deber primordial sea obtener órdenes o contratos de servicios o para el uso de facilidades por lo cual el cliente o comprador pagará una consideración o remuneración; y que el empleado esté habitual y regularmente ocupado lejos del lugar de negocio de su patrono mientras realiza dichas funciones. Este empleado generalmente realiza sus ventas en el lugar de negocios o residencia de los clientes. Esta excepción no incluye ventas por teléfono, por correo o por el Internet, a menos de que las mismas sean resultado de una gestión personal de ventas. ..."⁹

Dicho reglamento dispone que "función primordial" se "refiere a la función o deber principal más importante del empleado".¹⁰

En el caso de *Miranda-Albino v. Ferrero, Inc.*,¹¹ una reclamación presentada bajo la Ley Núm. 379 y la FLSA alegando salarios adeudados por concepto de horas extra y período de tomar alimentos, el Tribunal de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico denegó la solicitud de

⁶ 29 C.F.R. § 541.500(a).

⁷ 29 C.F.R. § 541.504(a).

⁸ Véase Reglamento Núm. 7082 de 18 de enero de 2006.

⁹ Artículo VIII, *Empleados de Computadoras, Agentes Viajeros y Vendedores Ambulantes*, del Reglamento Núm. 13, *antes citado* (Énfasis suplido).

¹⁰ Artículo X, *Disposiciones Misceláneas*, del Reglamento Núm. 13, *antes citado* (Énfasis suplido).

¹¹ Véase 455 F. Supp. 2d 66 (D.P.R. 2006).

sentencia sumaria presentada por el patrono-demandado, resolviendo que éste falló en probar que el demandante trabajó como un "outside salesman".

En esencia, las funciones del demandante en dicho caso consistieron en: guiar un camión refrigerado en sus rutas asignadas, inspeccionar el camión antes de salir del local del patrono, cargar el camión con los productos del patrono, entregar la cantidad de productos solicitados por los clientes del patrono, colocar los productos en las góndolas de los establecimientos de los clientes del patrono, recoger facturas y pagos en los establecimientos de los clientes, depositar los pagos emitidos por los clientes en la cuenta bancaria del patrono el mismo día en que recibió los mismos, entregarle al patrono cada día un reporte de las horas trabajadas, dejar el camión en las facilidades del patrono diariamente al finalizar su día de trabajo, entre otras funciones. Recurriendo a las disposiciones de la FLSA, junto con los mencionados reglamentos que interpretan dichas disposiciones, el Tribunal resolvió que de los hechos no controvertidos no surgía que el empleado-demandante laborara como un "outside salesman". Ello, toda vez que el empleado

"did no more than complete the actual delivery of the product and accommodate the merchandise. [...] Unlike the typical driver who is 'making sales,' [plaintiff] generally made no attempt to persuade clients to purchase new products or additional quantities of pre-established products. [...] Thus, the facts at present reveal that [plaintiff] was not responsible for independently obtaining new customers on his route."¹²

De otra parte, atendiendo el hecho de que el demandante en dicho caso era compensado a base de comisiones, el Tribunal destacó lo siguiente:

"Typically, compensation based on commissions supports a conclusion that an employed [sic] is engaged in sales. [...] A commission-based compensation structure, however, does not require a finding that the employee does sales work. [...] Rather, this court must consider [plaintiff's] compensation structure in conjunction with the overall character of his job and the tasks performed on a daily basis."¹³

Así pues, conforme a lo anterior, de los hechos relatados en su consulta no surge que los empleados en cuestión caen bajo la excepción de "vendedores ambulantes". Nótese que de las funciones listadas en su consulta, no surge que los empleados se dediquen a venta alguna de los productos de su patrono, ni tampoco en adquirir nuevos clientes u órdenes de mercancía, sino que las mismas se centran en la entrega de los productos del patrono. Amén de que, una determinación a los efectos de si a dichos empleados les cobija la Ley Núm. 379 y/o la FLSA, o,

¹² 455 F. Supp 2d 66, *supra*, a la pág. 76 (Énfasis suplido).

¹³ 455 F. Supp 2d 66, *supra*, a la pág. 77. (Énfasis suplido) (citas internas omitidas).

de lo contrario, caen bajo alguna excepción provista por dichos estatutos, es un asunto que requiere una investigación detallada de sus funciones, términos y condiciones de empleo.¹⁴ Por tanto, es un asunto que se decidirá caso a caso.

Si bien la definición de “vendedor ambulante” incluye “colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía”, según surge de la exposición de motivos de la Ley Núm. 61, *antes citada*, la cual adicionó dicha definición a la Ley Núm. 379, forzoso es concluir que para caer bajo dicha excepción, el obrero debe llevar a cabo alguna actividad relacionada a la venta de un producto y no meramente su entrega. Nótese, además, que en torno al tratamiento y consideración que se le brinda a la legislación laboral, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que

“[n]o podemos conferirle una interpretación tan restrictiva a un estatuto que al igual que otras legislaciones laborales tiene un carácter reparador, por lo que debe tomarse como un instrumento de justicia social. [...] En reiteradas ocasiones hemos expresado la regla de interpretación estatutaria aplicables a las leyes laborales en cuanto a que deben interpretarse liberalmente, resolviéndose toda duda en la forma más favorable hacia el obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. La interpretación liberal y abarcadora de estas leyes a favor de aquellos a quienes las mismas intentan proteger es imperativa, de modo que dicha protección se extienda al mayor número de casos. [...] [A]l interpretarse un estatuto de naturaleza reparadora, no es la letra de la ley, sino su espíritu, lo determinante en su significado.”¹⁵

Así también el Tribunal Supremo ha establecido que “la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente”.¹⁶

Por otro lado, y según el mismo ha sido reconocido por nuestro Más Alto Foro, el propósito primordial de la exclusión en cuestión es que, dado a la naturaleza del trabajo, “el patrono no puede constatar el número de horas que [los empleados] trabajan al día”.¹⁷ No obstante, de los hechos relatados en su consulta, no surge que el patrono no tiene forma de constatar el número de horas de los empleados-choferes. A manera de ejemplo, en el caso de *Miranda-Albino v. Ferrero, Inc.*, *supra*, el Tribunal encontró que el patrono podía conocer el número de

¹⁴ Véase *Maldonado v. IBM*, 56 F.R.D. 452, 456 (D.P.R. 1972).

¹⁵ *Torres Santiago v. Municipio de Coamo*, 170 D.P.R. 541, 550, 557-560 (2007) (Énfasis suplido) (citas internas omitidas).

¹⁶ *Whittenburg v. Iglesia Católica Nuestra Señora del Carmen*, 182 D.P.R. 937, 951 (2011), citando a *García Burgos v. AEELA*, 170 D.P.R. 315, 323 (2007).

¹⁷ *A.D. Miranda, Inc. v. Falcón*, *supra*. (Énfasis suplido).

horas trabajadas por el demandante-chofer al requerirle reportar **diariamente** las horas trabajadas, los clientes visitados y otra información.¹⁸

Según surge de las propias funciones de los empleados-choferes relatadas en su consulta, a dichos empleados se les requieren informar **semanalmente** el total de horas trabajadas las cuales, alegadamente, el patrono no puede corroborar. Ello, no obstante el hecho de que los empleados regresan a la empresa del patrono **al finalizar el día de trabajo** para entregar los pagos y cheques certificados que recogen de los clientes del patrono al entregar mercancía. Por tanto, el patrono podría requerirle a los empleados-choferes informar **diariamente** sus horas trabajadas, junto con otra información, al igual que llevar a cabo otras medidas adicionales, para mejor constatar y corroborar las horas trabajadas por dichos empleados.

De otra parte, si bien el patrono podría cambiar el método de compensación de sus empleados-choferes, siempre y cuando cumpla con los estatutos laborales, el pago de salario a base de comisiones no establecerá, por sí solo, que dichos empleados son vendedores ambulantes. Nuevamente, enfatizamos que para hacer una determinación a los efectos de si a un empleado le cobija o no la Ley Núm. 379 y/o la FLSA, ello requiere un análisis detallado de las funciones del empleado junto con el método de compensación.

Finalmente, resulta meritorio aclarar la siguiente aseveración contenida en las características y funciones detalladas en su carta, a saber:

“7. Los choferes son compensados por hora conforme al salario mínimo federal. Además, a pesar de estar exentos por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), reciben compensación doble por pago de horas extras y beneficios.”

De los hechos relatados en su consulta no se puede determinar si la FLSA es de aplicación. No obstante lo anterior, a manera de orientación le informamos que la División de Horas y Salarios de esta dependencia federal administra dicho estatuto y hace cumplir el mismo en el sector privado, gobiernos estatales, empleados federales en la Biblioteca del Congreso, en el Servicio Postal de EEUU, entre otros. En términos generales, la FLSA aplica a todo patrono que genere un volumen de negocio anual bruto en exceso de quinientos mil (\$500, 000.00) dólares o que tenga empleados dedicados o envueltos en el comercio interestatal.

Relacionado al pago de horas extras, en el caso de *Vega v. Yiyi Motors*,¹⁹ nuestro Honorable Tribunal Supremo interpretó el alcance del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *supra*,²⁰ y al analizarlo junto con la FLSA dispuso lo siguiente:

¹⁸ Véase 455 F. Supp. 2d 66, a la pág. 80.

¹⁹ Véase 146 D.P.R. 373, 392-393 (1998).

²⁰ Dicho Artículo dispone lo siguiente:

“Es meridianamente claro que, de la manera en que se encuentra redactado el Artículo 6 y al analizarlos 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 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 convenio 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 comuniquen con la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal para una orientación sobre la materia. A continuación, le incluimos la dirección y teléfono de esta agencia:

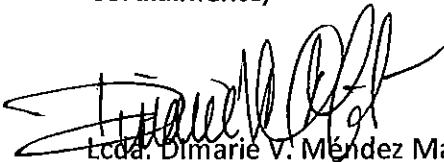
“Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra 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 otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. [...]”

Consulta Núm. 15763
21 de junio de 2013
Página 12

Sr. José R. Vázquez
Director de Distrito
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

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

DVMM/KMGU