



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

9 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14564

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas en exceso de la jornada máxima conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

Por la presente le solicito me d[é] una informaci[ón] completa en cuanto a las horas extras que se deben pagar a los empleados que trabajan en una empresa que por el volumen de ingresos o por otras circunstancias est[á] dentro de la Ley Federal y por lo tanto paga salario Federal.

He pedido esta informaci[ón] al Departamento de Normas del Trabajo [sic] y he tenido informaci[ón] contradictoria.

Necesito me informe detalladamente como se aplican las horas trabajadas en exceso de 8 horas y en exceso de 40, a estos empleados.

En lo que respecta al pago de horas en exceso de la jornada máxima, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone lo siguiente:

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) [...] 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 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. [texto omitido].

Este Departamento tradicionalmente ha interpretado el citado artículo en la forma que expresa el licenciado Ruy Delgado Zayas en su libro Manual Informativo de la Legislación Protectora del Trabajo de Puerto Rico, en cuya página 243 se consigna lo siguiente:

1. El trabajo en exceso de 8 horas durante cualquier período de 24 horas consecutivas es extra.
2. El trabajo en exceso de 40 horas a la semana se paga doble del tipo regular convenido a menos que las horas trabajadas (en la misma proporción) en exceso de 8 al día en esa semana se paguen doble. De darse esa situación, esas horas en exceso de 40 se pagarían sencillas.
3. En las empresas cubiertas, además, por la Ley de Normas Razonables del Trabajo de Estados Unidos, las horas trabajadas en exceso de 8 en cualquier período de 24 horas consecutivas que no exceden de 40 a la semana sólo se pagan a vez y media, salvo que un Decreto mejore esta paga. Si la empresa sólo está cubierta por la Ley 379, todas las horas trabajadas en exceso de 8 se pagarán a razón del doble del tipo regular por hora convenido.

Recientemente el Departamento se ha visto obligado a reevaluar esta interpretación a la luz de la decisión emitida el 30 de junio de 1998 por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97. La información contradictoria que señala usted haber recibido del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento se debe precisamente a lo reciente que es esta decisión. En el referido caso nuestro más alto Tribunal dictaminó las siguientes normas en lo que respecta a la aplicación de la Ley Núm. 379, *supra*:

Es meridianamente claro, sin embargo, que, de la manera en que se encuentra redactado el Art. 6 en virtud de la referida enmienda y al analizarlo con el F.L.S.A., 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 379:

**"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.

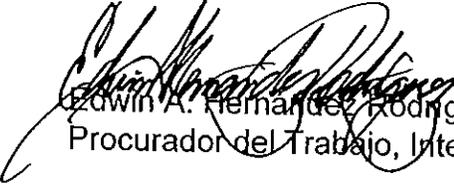
**2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el F.L.S.A.:** Tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias 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."

Es pertinente recalcar que conforme al *Disponiéndose* del Artículo 6, los patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo continúan obligados a pagar a doble tiempo las horas trabajadas en exceso de 8 diarias si así lo dispone un decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo vigente. En la actualidad hay unos 19 decretos que requieren el pago de doble tiempo por horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias, incluyendo los aplicables a hospitales (Núm. 4); restaurantes (Núm. 6); comercio al por menor (Núm. 8); construcción (Núm. 11); comercio al por mayor (Núm. 16); y hoteles (Núm. 22).

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernandez Rodriguez  
Procurador del Trabajo, Interino