



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

14 de mayo de 1999

Re: Consulta Núm. 14628

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

Solicitamos su opinión sobre la decisión del Honorable Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vegas [sic] y Otros v. Yiyi Motors, Inc.

[Nuestra compañía] es una corporación que se dedica a ofrecer servicios de seguridad a entes residenciales y comerciales. Cuenta con una emplomanía [sic] de aproximadamente 1,000 guardias de seguridad. Por la naturaleza y volumen de negocios, entendemos que [nuestra compañía] es un patrono cubierto por las disposiciones de la Ley de Norma[s] Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act). Al presente [la compañía] paga el tiempo extraordinario trabajado por sus empleados, en exceso de la jornada regular diaria y semanal, a razón de dos (2) veces su jornal regular por hora. Los guardias de seguridad de [la compañía] no pertenecen a ninguna Unión. Además, no existe disposición reglamentaria o política interna que establezca que [la compañía] habrá de pagar, como término y condición de empleo, a razón de dos (2) veces el jornal regular por hora[,] las horas trabajadas en exceso de la jornada regular diaria y semanal.

En Puerto Rico se ha suscitado confusión entre los patronos en torno al pago de horas extras a raíz de la decisión emitida por nuestro Honorable

Tribunal Supremo en el caso Orlando Vegas [sic] y Otros v. Yiyi Motors, Inc. del 30 de junio de 1998. En este caso el Tribunal, luego de hacer un análisis del historial legislativo de la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948[,] así como de la jurisprudencia aplicable, establece los siguientes tres (3) criterios para el pago de horas extraordinarias en Puerto Rico.

[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 no [sic] exentos, de las disposiciones de 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 la obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales.

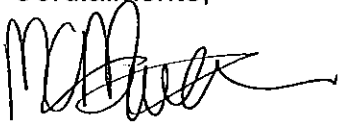
A tenor con los hechos expuestos en esta decisión, entendemos que estamos en el segundo criterio expresado por el Tribunal Supremo en Yiyi Motors, supra, a los efectos de que tiene la obligación de pagarle a sus empleados no exentos un tipo de salario no menor de tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales. Esto es así, porque [nuestra compañía] es un patrono cubierto por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act) y tiene empleados no exentos.

CONSULTA: Si [nuestra compañía] puede legalmente dejar de pagar a razón de dos (2) veces la hora extra trabajada por sus empleados y comenzar a pagar a tiempo y medio.

Como usted señala, en el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 98 JTS 97, nuestro Tribunal Supremo resolvió que un patrono cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, *supra*, sólo viene obligado a pagar un tipo de salario equivalente a por lo menos vez y media el convenido para horas regulares, a menos que un convenio colectivo o decreto mandatorio disponga un beneficio mayor. Conforme a esa interpretación, sólo vienen obligados a pagar doble tiempo por las horas extras aquellos patronos que no estén cubiertos por la ley federal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo