



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

9 de junio de 1999

Consulta Núm. 14639

Me refiero a su consulta relacionada con la decisión del Tribunal Supremo en el caso Orlando Vega v. Yiyi Motors, 98 JTS 97, relacionado al pago de horas extras.

El pago de horas extras en Puerto Rico se rige por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. El Artículo 6 de dicha Ley, dispone lo siguiente:

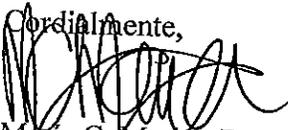
“Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones 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 ambas.” [texto omitido]

El Tribunal Supremo concluyó que de la manera en que está redactado el Artículo 6 y al analizarlo conjuntamente 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 las disposiciones sobre pago de horas extras de la Ley Núm. 379, supra,:

- “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 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 convenio 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.”

En otras palabras, el Tribunal Supremo concluyó que la intención legislativa fue permitirle a los patronos cubiertos por la Ley de Salario Mínimo Federal pagar, por vía de excepción, no menos de tiempo y medio del tipo por hora regular por las horas trabajadas en exceso de 40 semanales, al igual que por las horas en exceso de 8 diarias. Nótese que aquellos patronos que no estén cubiertos por la referida ley federal continúan obligados a pagar a razón de no menos del doble del tipo por hora convenido para las horas regulares por cada hora trabajada en exceso de la jornada diaria de 8 horas y de la jornada semanal de 40 horas.

Esperamos que esta información le sea útil.

Cordialmente,

María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo