



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

30 de septiembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14687

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, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

Solicitamos, por favor, la interpretación del Departamento del Trabajo de las leyes aplicables que regulan el pago de tiempo extra. Específicamente cómo se computan las horas físicamente trabajadas en exceso de 40 horas en una semana.

Recientemente participé en un adiestramiento sobre Legislación Laboral y me quedé con algunas dudas que quisiera aclarar con el mismo Departamento del Trabajo.

Nuestra compañía está cubierta por el FLSA, por lo tanto, es importante para m[i] conocer la posición o interpretación de ustedes con relación al pago de ese tiempo extra.

A tenor con el Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *supra*, son horas extras las siguientes:

- (a) las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) 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) las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal [...];

(d) las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijare por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento;

(e) 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;

(f) las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

En cuanto al pago de horas en exceso de los anteriores límites, 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 cubierto 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 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: Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

La cláusula del *disponiéndose* del Artículo 6, *supra*, se había interpretado siempre como que por vía de excepción permitía a patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("FLSA" por sus siglas en inglés) pagar a tiempo y medio las horas trabajadas en exceso de 8 en el día, pero no las que excedieran de 40 en la semana. Aunque esta disposición de la ley no ha sido enmendada, nuestro Tribunal Supremo emitió una decisión que da una interpretación distinta a la citada cláusula en el caso de *Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97. En lo que respecta a patronos cubiertos por la ley federal, en la referida decisión se expresa lo siguiente:

(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. [subrayado nuestro]

En otras palabras, nuestro Tribunal Supremo concluyó que la intención legislativa que subyace la Ley Núm. 379, *supra*, fue la de permitirle a 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 resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo