



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

7 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14397

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

"Quiero expresarle una inquietud que tengo acerca de las horas extras de una persona que trabaja [a] sueldo fijo y \$6.00[,] la hora se lo digo como mi patrono me lo escribió en el contrato. Si falta y no es por enfermedad [,][¿] qué sucede con ese d[í]a[,] si lo descuentan o lo cargan a vacaciones o lo pagan? Respecto a las horas extras[,] quiero saber si una persona como yo[,] que trabaja 8 horas diarias[,] tiene derecho a horas extras y c[ó]mo se deben pagar, por que [sic] mi patrono lo carga a tiempo compensatorio d[á]ndomelo en horas."

Indica su consulta que su empleo es en una oficina médica. Conforme a la legislación laboral, un empleado a sueldo fijo es aquél que tiene una compensación acordada que se paga a intervalos semanales, bisemanales, quincenales, o mensuales, a diferencia del empleado a jornal, cuya compensación se paga por hora. En el caso que usted nos refiere, su contrato aparentemente indica que es ambas cosas. Presumiendo que su jornada de trabajo regular sea de 40 horas semanales, y que su periodo de paga sea semanal, y que su periodo de paga sea semanal, su sueldo fijo sería de \$240.00 a la semana.

El propósito de especificar el jornal de \$6.00 por hora, sin duda, es establecer que en caso de no rendir la jornada completa se le pagará por las horas que en realidad haya trabajado a razón del tipo por hora acordado. Por ejemplo, en el caso que usted plantea de una ausencia que no sea por razones de enfermedad, el patrono tiene la opción de descontar ese día, o de pagarlo con cargo a vacaciones, si el empleado así lo solicita.

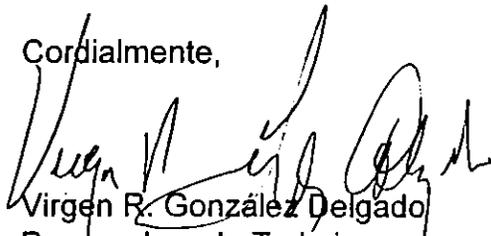
En cuanto a trabajo en horas extras, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, dispone en su Artículo 6 lo siguiente:

"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; [texto omitido]."

El pago por horas extras que requiere la citada disposición de ley solamente puede hacerse en dinero, no en tiempo compensatorio. Es importante señalar que el pago en tiempo compensatorio es una excepción que permite la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, exclusivamente para empleados públicos. También reconocen el pago en tiempo compensatorio la Ley de Servicio Público y la Ley de Municipios Autónomos, las cuales aplican únicamente a empleados públicos. Sin embargo, ninguna disposición de ley federal ni local autoriza el pago en tiempo compensatorio en pago de horas extras a un empleado de la empresa privada es nulo. En otras palabras, para efectos de la ley el empleado no ha recibido pago alguno, lo cual significa que el patrono le adeuda la totalidad de la compensación a doble tiempo que dispone la ley, que en el caso suyo sería a razón de \$12.00 por hora.

Esperamos haber aclarado sus dudas sobre este asunto.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo