



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

6 de marzo de 1997

Re: Consulta Número 14301

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a la entidad que usted representa. Según nos informa, dicha entidad es una institución educativa incorporada conforme a las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y cuya misión es mejorar la calidad de vida del pueblo puertorriqueño, particularmente la de sectores desventajados de nuestra población. Entre éstos, menciona usted los envejecientes, las personas con impedimentos, las madres solteras, los desempleados, los desertores escolares y las personas de escasos recursos económicos.

Indica usted que la jornada de trabajo regular de sus empleados es de 7.5 horas diarias y de 37.5 horas semanales y nos pregunta si la institución está cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida como Ley de Salario Mínimo Federal. En respuesta a esa interrogante, la agencia que administra esa ley federal es la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal. Solamente esa agencia puede hacer esa determinación, por lo cual, le recomendamos que se comunique con dicha agencia en la siguiente dirección:

Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Ofic. 102
Calle Carlos Chardón Núm. 159
Hato Rey, PR 00918
Tel.: 766-5263

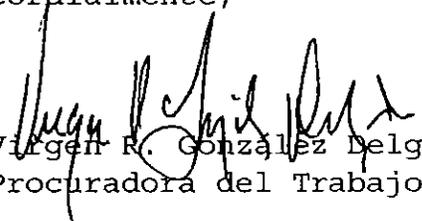
También nos pregunta usted, partiendo de la suposición de que en efecto aplique la ley federal, cómo se pagarían las 2.5 horas en exceso de 37.5 semanales en aquellas ocasiones en que sus empleados trabajen un total de 40 horas semanales. Sobre ese particular, debe usted tener presente que la Ley de Salario Mínimo Federal solamente requiere el pago de horas extras cuando se trabaja en exceso de 40 horas semanales. En cambio, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, requiere compensación extraordinaria por horas trabajadas en exceso de ambas, la jornada diaria de 8 horas y de la jornada semanal de 40 horas. En contrasté con la ley federal, que sólo dispone el pago de tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de 40 semanales, la ley de Puerto Rico requiere el pago de doble tiempo en ambas circunstancias. Conforme a la regla del mayor beneficio, cuando aplican ambas leyes, el patrono viene obligado a cumplir con aquella disposición que resulte más beneficiosa para el empleado.

Como excepción al requisito de pago de doble tiempo, la Ley Núm. 379, supra, le permite a patronos cubiertos por la Ley de Salario Mínimo Federal pagar sólo tiempo y medio, en vez de doble tiempo, por las horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias, siempre y cuando no se exceda de la jornada semanal de 40 horas. En el caso que usted nos refiere, sin embargo, los empleados aparentemente no se exceden ni de 8 horas diarias ni de 40 horas semanales. En tal caso, todas las horas trabajadas pueden pagarse a tiempo sencillo conforme a ambas leyes.

Finalmente, plantea usted una situación relacionada con la rotación de empleados en otras oficinas dentro de la misma región con el propósito de mejorar la efectividad y productividad de la institución. Según indica su consulta, los contratos de trabajo firmados por los empleados disponían que podía asignársele a trabajar en cualquiera de las tres oficinas que constituyen la región, a saber; Santurce, Guaynabo y Río Piedras. Nos informa, sin embargo, que algunos empleados han manifestado resistencia a tales cambios. Desea usted saber si tales acciones pueden tomarse sin incurrir en violaciones de la legislación protectora del trabajo. En respuesta a esa interrogante, no conocemos disposición de ley alguna que en las circunstancias descritas le prohíba al patrono reasignar empleados a otras oficinas dentro de la misma región.

Esta opinión se basa exclusivamente en los hechos y circunstancias descritos en su petición, y se emite a base de su representación, explícita o implícita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir cualquier otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su petición, podría requerir una conclusión distinta a la aquí expresada. También está implícita su representación de que esta opinión no se solicita a nombre de una empresa que se encuentra bajo investigación por parte del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto a o sujeto a los términos de cualquier acuerdo o sentencia que aplique o requiera cumplimiento con las leyes que administra este Departamento.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo