



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14535

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas en exceso de la jornada máxima conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

La empresa a la cual represento emplea varios asistentes de ventas que asisten a ciertos empleados. Estos empleados, según disposición reglamentaria federal y local, son considerados como "administradores" y, por tanto, empleados exentos. La empresa le paga a estos asistentes su salario y el sobretiempo requerido si trabajan en exceso de ocho (8) horas al día o cuarenta (40) horas semanales. Pero, los administradores aportan a sus asistentes de manera voluntaria una cantidad de dinero mensual que varía según su deseo. Este pago adicional le es pagado a los asistentes a través de la empresa. Puede haber ocasiones en que el administrador no aporta nada.

A tenor con lo anterior, se le consulta lo siguiente:

- (a) Si el pago hecho por el administrador se considera parte del salario regular ("regular rate of pay") del asistente.
- (b) Si el pago hecho por el administrador puede ser utilizado como compensación por tiempo sencillo por todas las horas trabajadas, incluyendo horas extras, o si cubre solamente horas regulares.

(c) Si en caso de que los asistentes trabajen en exceso de ocho (8) horas en el día o cuarenta (40) a la semana, si la compensación adeudada sería a medio tiempo, tiempo y medio o a doble.

Al determinar el tipo por hora regular ("regular rate") que devenga un empleado para fines de computar su compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, el Departamento se guía por el Reglamento 778, Título 29 del Código Federal. Sobre ese particular, el citado reglamento dispone textualmente lo siguiente en su § 778.108:

"The 'regular rate' of pay under the [Fair Labor Standards] Act cannot be left to a declaration by the parties as to what is to be treated as the regular rate for an employee; it must be drawn from what happens under the employment contract (Bay Ridge Operating Co. v. Aaron, 334 U.S. 446). The Supreme Court has described it as the hourly rate actually paid the employee for the normal, nonovertime workweek for which he is employed - an 'actual fact' (Walling v. Youngerman-Reynolds Hardwood Co., 325 U.S. 419). Section 7(e) of the Act requires inclusion in the 'regular rate' of 'all remuneration for employment paid to, or on behalf of, the employee' except payments specifically excluded by paragraphs (1) through (7) of that subsection. (These seven types of payments, which are set forth in § 778.200 and discussed in §§ 778.201 through 778.224, are hereafter referred to as 'statutory exclusions.')

As stated by the Supreme Court in the Youngerman-Reynolds case cited above: 'Once the parties have decided upon the amount of wages and the mode of payment the determination of the regular rate becomes a matter of mathematical computation, the result of which is unaffected by any designation of a contrary 'regular rate' in the wage contracts.'

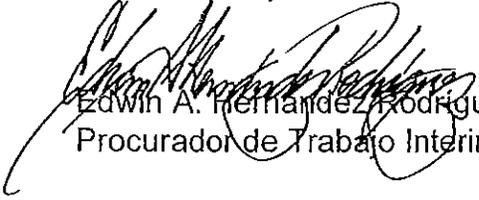
En el caso que se nos plantea, la compensación adicional que reciben los empleados claramente constituye "remuneration for employment" dentro de la definición del reglamento, y como tal sólo puede excluirse del tipo por hora regular si es una de las siete exclusiones estatutarias que cita la § 778.200. Al estudiar la referida sección, sin embargo, encontramos que dicha remuneración no está enmarcada en ninguna de las exclusiones. Por lo tanto, la respuesta a la pregunta (a) es que el patrono viene obligado a incluir este pago adicional en el tipo por hora regular para fines del cómputo de horas extras.

En cuanto a su pregunta (b), nuestra opinión es que el pago constituye compensación a tiempo sencillo por todas las horas trabajadas, incluyendo las horas extras. Finalmente, y en respuesta a su pregunta (c), el patrono viene obligado a compensar las horas

trabajadas en exceso de la jornada diaria de 8 horas y de la jornada semanal de 40 horas conforme al Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, es decir a "un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino