



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14552

Nos referimos a su consulta en relación con el pago por horas trabajadas en exceso de la jornada de ocho (8) horas diarias conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

Nuestra compañ[í]a se dedica a excursiones de turistas dentro de la isla. Contamos con cinco choferes los cuales alegan que luego de las 8 horas de trabajo hay que pagarle tiempo extra, también alegan que no toman su período de alimento, aún cuando ellos tienen que detenerse para que los turistas almuercen o esperarlos en lo que ellos visitan el centro turístico ya designado. Dichas horas se han estado pagando. Recientemente nos enteramos que la [L]ey #33[,] aprobada el 30 de abril de 1996, excluye a dichos choferes del pago de horas extras.

Nos gustaría saber cual es la posición del Depto. del Trabajo al respecto, y si la ley aplica en este caso. Tambi[é]n necesitamos conocer si debemos continuar pagando dichas horas extras a los choferes que ya tenemos o si s[ó]lo aplica a los que empleemos nuevos.

En lo que respecta al pago de horas en exceso de la jornada máxima, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone textualmente 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 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"), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América

en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, 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 trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

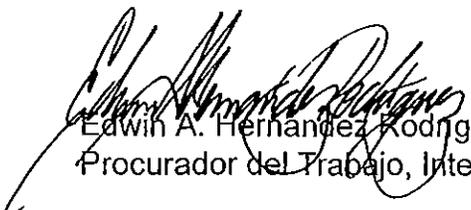
En cuanto al período de tomar alimentos, el Artículo 15 de la misma ley, en lo pertinente a su consulta, dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

Finalmente, el Artículo 16 de la referida Ley Núm. 379, según enmendada por la Ley Núm. 33, *supra*, exime de sus disposiciones a "vendedores de automóviles, camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a labores de venta y sean remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación de ambos." En resumen, la exención que concede la Ley Núm. 33 no aplica a choferes, los cuales no están excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 379, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino