



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

24 de noviembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14581

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Solicita usted copias de las siguientes publicaciones:

1. Decreto Mandatorio Núm. 33 - Industria de Alimentos y Productos Relacionados
2. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada
3. Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada
4. Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada
5. Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo

Correspondiendo a su petición, adjunto le incluimos el material solicitado. Plantea usted, además, la siguiente interrogante:

He leído algo sobre la ley de horas extras de 40 horas, se pagarán a tiempo y medio y no doble como ha sido originalmente, si hay algo ya establecido en ley, necesito que me orienten y envíen literatura.

El pago de horas extras en Puerto Rico se rige por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. En lo que respecta a su pregunta, el Artículo 6 de dicha ley dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario 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)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 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. [texto omitido]

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 recientemente emitió una decisión que da una interpretación distinta a la citada cláusula. Nos referimos a la decisión emitida en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97, en la cual expresa lo siguiente en lo que respecta a patronos cubiertos por la ley federal:

(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 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,

Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo Interino

Anejos: Decreto Mandatorio Núm. 33
 Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976
 Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969
 Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942
 Reglamento Núm. 13