



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

24 de noviembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14586

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, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Mediante la presente hago la consulta de como debemos proceder al pagar las horas extras en exceso de 40 a la semana. Si estamos obligados a pagar las horas extras en exceso de 40 a la semana bajo la Ley #379 o bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo, enmendada en 1996.

El Decreto #73 (Industria de Comunicaciones) es el que aplica a nuestra empresa por ser un canal de televisión y el pago de horas extras lo hacemos basándonos en la Ley #379 (Jornada de Trabajo) del 15 de mayo de 1948.

En agosto de 1996 se enmendó la Ley de Normas Razonables de Trabajo y la misma especifica que el pago de horas extras en exceso de 40 se pagarán a tiempo y medio siempre y cuando el empleado reciba por lo menos el Salario mínimo Federal establecido.

El pago de horas extras en Puerto Rico se rige por la Ley Núm. 379, *supra*, cuyo Artículo 6 dispone textualmente 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 excedieren de 40 en la semana. Aunque esta disposición de 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]

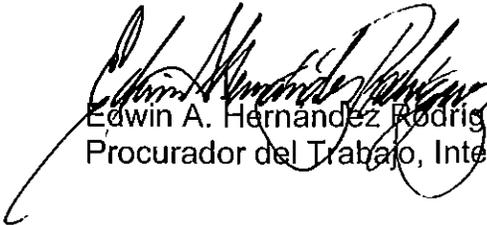
En otras palabras, nuestro Tribunal Supremo concluyó que la intención legislativa fue la de permitirle a patronos cubiertos por la Ley de Salario Mínimo Federal pagar, por vía de excepción, no menos de tiempo y medio del tipo por hora regular por las horas trabajadas en exceso de 40 semanales, al igual 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.

Finalmente, es pertinente señalar que las Enmiendas de 1996 a la Ley de Normas Razonables de Trabajo nada tuvieron que ver con las disposiciones de pago de horas en exceso de la jornada máxima. Desde su aprobación en 1938, la ley federal ha requerido el pago a razón de por lo menos tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de

la jornada máxima semanal. Ninguna disposición de esa ley requiere el pago de horas en exceso de la jornada diaria, lo cual requieren en Puerto Rico tanto nuestra Constitución como la Ley Núm. 379.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino