



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

25 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14606

Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a su empresa, que tiene 24 empleados y cuyas actividades describe como sigue:

Nuestras operaciones están dedicadas a la industria de la construcción y a brindar mantenimiento a las bombas de las estaciones de gasolina. Aproximadamente un [sic] setenta y cinco por ciento (75%) de nuestra actividad se concentra en la industria de la construcción. Ante este cuadro, deseamos aclarar: ¿cuál es el Decreto Mandatorio que nos aplica? ¿El Número 44, el de la Industria de la Construcción? ¿Nos es de aplicación algún otro Decreto?

Por otro lado, tenemos duda con respecto al pago de horas extra en exceso de la jornada de trabajo de ocho horas al día. ¿Cómo se compensan las horas extra de los empleados no exentos?

En lo que respecta a la interrogante planteada, y en respuesta a la Consulta Núm. 13451, el 23 de mayo de 1991 esta Procuraduría emitió la siguiente opinión:

La instalación de equipo en estaciones de servicio de gasolina está cubierta por el Decreto Núm. 44 aplicable a la Industria de la Construcción, mientras que el posterior mantenimiento está cubierto por el Decreto Núm. 82 de la Industria de Reparaciones.

En cuanto al pago de horas en exceso de la jornada de 8 horas diarias, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 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 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), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 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, y 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]

Conforme a lo anterior, todo patrono en Puerto Rico viene obligado a pagar a doble tiempo por todas las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, excepto en el caso de patronos cubiertos por la Ley de Salario Mínimo Federal, los cuales por vía de excepción sólo vienen obligados a pagar a razón de por lo menos tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.

Nótese, sin embargo, que la anterior excepción está condicionada a que un decreto mandatorio no requiera un beneficio mayor. En el caso de su empresa, el Decreto Mandatorio Núm. 11, que al igual que el Decreto Mandatorio Núm. 44 aplica a la Industria de la Construcción, requiere compensación a doble tiempo por horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias. Aunque el Decreto Mandatorio Núm. 11 fue derogado, esa disposición fue elevada al rango de ley. Por lo tanto, todo empleado cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 44 tiene derecho a compensación a doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de 8 diarias, esté o no cubierto por la Ley de Salario Mínimo Federal.

La referida ley federal aplica a patronos que se dediquen a actividades de comercio interestatal o cuyo volumen de ventas bruto ascienda a por lo menos \$500,000 anuales. Para más información sobre dicha ley, deberá comunicarse con la agencia federal que la administra en la siguiente dirección:



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

9 de octubre de 1998

Re: Consulta Núm. 14564

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 siguiente:

Por la presente le solicito me d[é] una informaci[ón] completa en cuanto a las horas extras que se deben pagar a los empleados que trabajan en una empresa que por el volumen de ingresos o por otras circunstancias est[á] dentro de la Ley Federal y por lo tanto paga salario Federal.

He pedido esta informaci[ón] al Departamento de Normas del Trabajo [sic] y he tenido informaci[ón] contradictoria.

Necesito me informe detalladamente como se aplican las horas trabajadas en exceso de 8 horas y en exceso de 40, a estos empleados.

En lo que respecta al pago de horas en exceso de la jornada máxima, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone 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 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].

Este Departamento tradicionalmente ha interpretado el citado artículo en la forma que expresa el licenciado Ruy Delgado Zayas en su libro Manual Informativo de la Legislación Protectora del Trabajo de Puerto Rico, en cuya página 243 se consigna lo siguiente:

1. El trabajo en exceso de 8 horas durante cualquier período de 24 horas consecutivas es extra.
2. El trabajo en exceso de 40 horas a la semana se paga doble del tipo regular convenido a menos que las horas trabajadas (en la misma proporción) en exceso de 8 al día en esa semana se paguen doble. De darse esa situación, esas horas en exceso de 40 se pagarían sencillas.
3. En las empresas cubiertas, además, por la Ley de Normas Razonables del Trabajo de Estados Unidos, las horas trabajadas en exceso de 8 en cualquier período de 24 horas consecutivas que no exceden de 40 a la semana sólo se pagan a vez y media, salvo que un Decreto mejore esta paga. Si la empresa sólo está cubierta por la Ley 379, todas las horas trabajadas en exceso de 8 se pagarán a razón del doble del tipo regular por hora convenido.

Recientemente el Departamento se ha visto obligado a reevaluar esta interpretación a la luz de la decisión emitida el 30 de junio de 1998 por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97. La información contradictoria que señala usted haber recibido del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento se debe precisamente a lo reciente que es esta decisión. En el referido caso nuestro más alto Tribunal dictaminó las siguientes normas en lo que respecta a la aplicación de la Ley Núm. 379, *supra*:

Es meridianamente claro, sin embargo, que, de la manera en que se encuentra redactado el Art. 6 en virtud de la referida enmienda y al analizarlo con el F.L.S.A., en Puerto Rico rigen las siguientes normas para el pago de compensación extraordinaria para los empleados o industrias no exentos de la aplicación de las disposiciones referentes al pago de horas extras de la Ley 379:

"1. **Patronos y empleados no cubiertos por el F.L.S.A.:** Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.

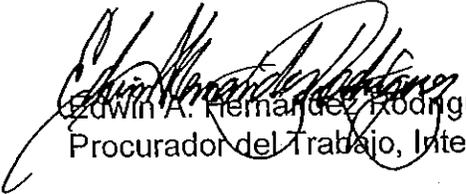
2. **Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el F.L.S.A.:** Tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.

3. **Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones del F.L.S.A.:** En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extras trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales."

Es pertinente recalcar que conforme al *Disponiéndose* del Artículo 6, los patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo continúan obligados a pagar a doble tiempo las horas trabajadas en exceso de 8 diarias si así lo dispone un decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo vigente. En la actualidad hay unos 19 decretos que requieren el pago de doble tiempo por horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias, incluyendo los aplicables a hospitales (Núm. 4); restaurantes (Núm. 6); comercio al por menor (Núm. 8); construcción (Núm. 11); comercio al por mayor (Núm. 16); y hoteles (Núm. 22).

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino