



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

29 de marzo de 1999

**Re: Consulta Núm. 14620**

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Las interrogantes que usted nos formula son las siguientes:

El día 24 de febrero de 1999, me comunicu[é] a su oficina vía telefónica y hablé con su /secretaría [sic], referente a varias dudas de normas del [D]epartamento del [T]rabajo, su secretaria [sic] nos indic[ó] que era necesario poner estas dudas por escrito, para que usted nos concediera una consulta. A continuación le explicamos nuestras dudas, además le enviamos copias de las leyes que nosotros tenemos y copia de la carta que nos enviara el [D]epartamento de Recursos Humanos del Hotel Hyatt Cerromar, la cual contradice la Ley enviada por el Dpto. [d]el Trabajo.

Aquí en Hyatt Hacienda del Mar no somos empleados unionados, por lo cual nos regim[os] totalmente por las normas y leyes del Dpto. [d]el Trabajo, en nuestro hermano Hotel Hyatt Regency Cerromar si son empleados unionados.

Nuestra nómina se hace bisemanalmente. Nuestra duda consiste en que si los 6tos y 7mos días no est[á]n en la misma semana pero si en el mismo período [sic] de nómina se paga regular o como tiempo extra. Me explico, las semanas aquí comienzan [d]omingos y terminan [s]ábados, los lunes se cuadran las tarjetas, para calcular tiempo extra, [¿]tengo que tomar en consideración ambas tarjetas de un mismo período [sic] de nómina ó 6to y 7mo día sólo se paga si cae en la misma tarjeta?

### Respuesta

Aunque no lo dice específicamente su carta, su referencia al sexto y séptimo día indica que la jornada de trabajo regular de los empleados que son objeto de su consulta es de cinco días, presuntamente de 8 horas diarias. La Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946 dispone que todo empleado de cualquier establecimiento con o sin fines de lucro no cubierto por la Ley de Cierre tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. Por otro lado, la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que “[s]on horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas y cuarenta (40) horas durante cualquier semana.”

La definición de la semana de trabajo, a su vez, se encuentra en el Artículo 3 del “Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los Términos Día y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley Núm. 379, aprobada el día 15 de mayo de 1948, según enmendada”, que lee como sigue:

a) La semana de trabajo, a los fines del cómputo de las horas extras sobre 40, lo constituirá un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y hora que determine el patrono, o que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo o en virtud de lo establecido en el párrafo (d) de este artículo. Cualquier cambio en el comienzo de la semana de trabajo, una vez establecido el mismo[,] no será efectivo hasta transcurridos 15 días a partir de la fecha de notificación de dicho cambio a los empleados. [...]

b) Las empresas que operen con dos o más turnos de trabajo podrán establecer un comienzo de la semana de trabajo diferente para cada turno.

c) El comienzo de un turno de trabajo no tiene que coincidir necesariamente con el comienzo de la semana de trabajo. Se trata de dos conceptos distintos.

d) La semana de trabajo comenzará a las 8:00 a.m. del lunes de cada semana en todo establecimiento en que el patrono no haya notificado a sus empleados, el comienzo de la misma para la fecha en que este reglamento entre en vigor. [...]

e) En caso de trabajadores que estén organizados sindicalmente aplicarán las definiciones aquí establecidas a menos que las mismas sean modificadas por el libre acuerdo entre las partes.

Es un principio fundamental que para fines de cumplir con el pago del salario mínimo y de horas extras, cada semana de trabajo es una unidad independiente, aunque el pago del salario se efectúe en forma bisemanal o quincenal. La respuesta a su pregunta, por lo tanto, es que sólo se considerarán como horas extras semanales aquellas horas trabajadas en exceso de cuarenta dentro

del período de 168 horas que consiste de los siete períodos consecutivos de 24 horas que componen la semana de trabajo. En el caso particular que se nos plantea, se indica que la semana de trabajo comienza el domingo y finaliza el sábado. Si durante esa semana el empleado trabajó cinco días de 8 horas cada uno, para un total de 40 horas de labor durante ese período, el hecho de que el empleado vuelva a trabajar el primer día de la siguiente semana (domingo) no significa que las horas de ese día sean extras, ya que se trata de otra semana de trabajo.

Nuestra 2da duda consiste en relación a el [sic] tiempo extra, [é]ste según las leyes de P.R., [¿]se paga a tiempo 1½ ó a tiempo 2 (doble)? Adjunto le enviamos copias enviadas a nosotros por el Dpto. [d]el Trabajo y Recursos Humanos de Hato Rey y la copia enviada a a [sic] nosotros por el sr. David Cardona[,] el Director de Recursos Humanos de Dorado Beach Corporation, la cual contradice totalmente, la recibida anteriormente.

La carta a la que usted se refiere fue dirigida al señor Cardona por un abogado en la práctica privada y dice textualmente lo siguiente:

“As a result of the below discussed recent judicial and legislative actions, the applicable rate of pay for both daily and weekly overtime legally required for employees in Puerto Rico has been set at 1½ times the employee’s regular rate of pay.

In the case of Vega v. Yiyi Motors [copy attached] decided June 30, 1998, Puerto Rico’s Supreme Court, interpreted the amendment of Article 5 [sic] of Law 379 of May 15, 1948 [‘Law 379’], by Part 2, Section 4, of Law 223 of July 23, 1974 [29 LPR 274], as having eliminated the obligation of employers subject to the Fair Labor Standards Act [‘FLSA’] to have to pay weekly overtime under Law 379 or a related mandatory decree. Rather, the obligation to pay weekly overtime was to be governed by the FLSA, which set a rate of only 1½ times the employee’s regular rate of pay; whereas the obligation to pay daily overtime remained governed by Law 379 at a rate of 1½ times the employee’s regular hourly rate of pay.

Although this interpretation could be over broad in regards to the hotel industry, as it can be considered dicta, and that the double time requirement for daily and weekly overtime set by Mandatory Decree No. 22 for the hotel industry was left in effect by section 7 of said Law 223, this possible controversy is rendered moot by Article 17-a of Law 180 of July 27, 1998 [copy attached] which expressly revokes any provision of any mandatory decree which refers to matters other than minimum salary, vacation leave, and sick leave. Hence, effective July 27, 1998, the rate of pay for hours worked in excess of 8 in a 24 hour period [daily overtime] remains governed by Law 379 and set at a rate of 1½ times the employee’s regular rate of pay; while hours worked in excess of 40 hours in a week shall be paid at 1½ times the employee’s hourly rate of pay, subject to such exclusions and limitations as exist under the FLSA.”

## Respuesta

En primer lugar, se refiere el abogado a la decisión emitida por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97, en el cual ofrece una nueva interpretación del Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, que lee como sigue:

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 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. [...] [subrayado nuestro]

Según se había interpretado tradicionalmente, la citada disposición permitía, por vía de excepción, que los patronos cubiertos por la citada ley federal pagaran a tiempo y medio (en vez de doble tiempo) las horas trabajadas en exceso de 8 diarias, pero no las horas en exceso de 40 semanales, las cuales siempre venían obligados a pagar a doble tiempo. En el caso de *Yiyi Motors, supra*, sin embargo, el Tribunal Supremo concluyó que la citada disposición también permitía a tales patronos pagar a tiempo y medio las horas trabajadas en exceso de 40 en la semana:

*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.*

Es importante señalar, sin embargo, que el propio texto de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone claramente que la excepción no aplica si existe un decreto mandatorio en el que “*se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación o ambas.*” Como señala el abogado, la industria hotelera está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 22, cuyo Artículo VII - Períodos Máximos de Labor, dispone textualmente lo siguiente:

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de hoteles por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarentiocho (48) horas en cualquier semana [reducido a 40 horas por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974] a menos que se le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) o [cuarenta (40)] horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

También se refiere el abogado al Artículo 17(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, conocida por Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, que lee como sigue:

- (a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

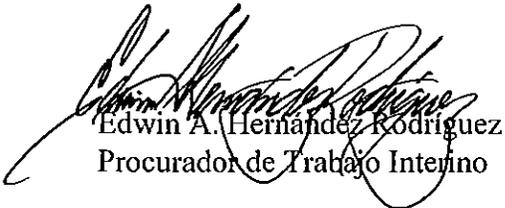
Interpretando esta disposición, el abogado concluye que la misma tiene el efecto de derogar los requisitos de pago de horas extras del Decreto Mandatorio Núm. 22, *supra*. Esta interpretación, sin embargo, hace caso omiso del inciso (c) del mismo artículo, en el que se consigna lo siguiente:

- (c) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando de dichos beneficios. [subrayado nuestro]

Conforme a lo anterior, el derecho a compensación a doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de 8 diarías que dispone el Artículo VII del Decreto Mandatorio Núm. 22, *supra*, continúa en vigor para los empleados de la industria hotelera.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador de Trabajo Interino