



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

29 de marzo de 1999

Re: Consulta Núm. 14622

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas extras conforme a la legislación laboral que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Según entiendo, la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, aprobada el 25 de junio de 1938, [dispone que] el patrono vendr[á] 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 por las horas regulares y tiempo doble en exceso de [cuarenta] (40) horas.

Deseo me aclaren si esto aplica a los empleados del comercio al por menor y empleados que trabajan en el [á]rea de la manufactura, si el volumen de ingresos del negocio sobrepasa los \$500,000.

Contrario a lo que le informaron, la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("FLSA", por sus siglas en inglés) no requiere compensación adicional por trabajo en exceso de la jornada de 8 horas diarias. Tampoco requiere, en ningún momento, pago a tiempo doble por horas extras. En lo pertinente al pago de horas extras, el Artículo 7(a)(1) de la ley federal dispone lo siguiente:

"Except as otherwise provided in this section, no employer shall employ any of his employees who in any workweek is engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or is employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, for a workweek longer than forty hours unless such employee receives compensation for his employment in excess of the hours above specified at a rate not less than one and one-half times the regular rate at which he is employed."

Tanto el pago de tiempo extra por horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias como el requisito de pago a doble tiempo surgen de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Específicamente, el Artículo 6 de dicha ley 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 de trabajo 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 en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado 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. [...].

La interpretación autorizada sobre el citado Artículo 6 es la que se consigna en la decisión emitida recientemente por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc.*, 98 JTS 97, que en su parte pertinente lee como sigue:

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 conjuntamente 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*

trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales."

Conforme a la citada decisión, sólo vienen obligados a pagar horas extras a doble tiempo aquellos patronos que no estén cubiertos por la ley federal y aquellos que estando cubiertos por dicha ley estén también sujetos a un convenio colectivo o decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo que así lo disponga. En la actualidad hay unos 20 decretos mandatorios que requieren compensación a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias.

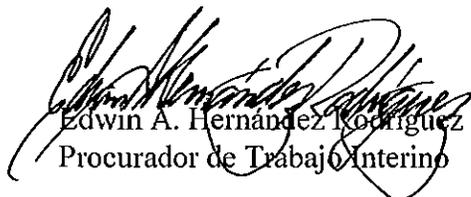
En cuanto a su última pregunta, la Ley de Normas Razonables de Trabajo aplica individualmente a empleados que trabajan en actividades de comercio interestatal o en la producción de artículos para el comercio interestatal, no importa el volumen de negocio de la empresa. También aplica a empleados de empresas cuyo volumen de negocio alcanza los \$500,000 anuales, ya sean de comercio al por menor, manufactura, u otras actividades. La ley también aplica a empleados de ciertas empresas que define el Artículo 3(s) de la ley, sin criterio de volumen. Estas son, específicamente, las siguientes: hospitales, instituciones que se dedican al cuidado de enfermos, envejecientes, o personas mentalmente perturbadas que residan en los predios de tales instituciones, escuelas de niños con impedimentos mentales o físicos o de niños superdotados, instituciones pre-escolares, escuelas elementales o secundarias, o instituciones de alta enseñanza, no importa que dicho hospital, institución, o escuela sea pública o privada u opere con o sin fines de lucro.

En caso de que interese más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo, puede comunicarse con la agencia federal que administra dicha ley en la siguiente dirección:

Sr. Carlos Santiago Lugo, Director de Distrito
Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Oficina 102
Calle Carlos Chardón Núm. 159
Hato Rey, Puerto Rico 00918
teléfono: 766-5263

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino