



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

31 de enero de 2000

Re: Consulta Núm. 14714

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas trabajadas en exceso de la jornada máxima conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, y a la decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 98 JTS 97. El propósito de su consulta es determinar si la legislación protectora del trabajo aplicable a su empresa requiere el pago de horas en exceso de ocho (8) diarias a razón de tiempo y medio del tipo por hora regular o a doble tiempo. A continuación reproducimos su consulta específica:

Para poder facilitar su investigación le ofrecemos la siguiente información:

1. 95 empleados
2. 1 de abril de 1999 comienzo de operaciones
3. No hay estados financieros todav[i]a
4. En nuestra clasificación de no exentos: Secretarias, Choferes, Data Entry, Recepción, recibidor [sic] de llamadas telefónicas.
5. Nuestro negocio se dedica a ofrecer servicios de salud mental por medio de un contrato de capitación con Humana Insurance.
6. Si es posible citar en sus partes Fair Labor Standart [sic] Act y 98 DTS 095 [sic] Vega vs Yiyi Motors.

El pago de horas extras en Puerto Rico se rige por el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, el cual 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 Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act) [.....] sólo vendrá obligado a pagarle 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 oficial de esta disposición es la que surge de la decisión emitida por nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors, supra*, cuya parte pertinente citamos a continuación:

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 y 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.

A diferencia de la Ley Núm. 379, *supra*, la cual aplica a toda empresa que opera en Puerto Rico, la Ley de Normas Razonables de Trabajo aplica únicamente en los siguientes casos:

- Empresas con volumen de negocios de no menos de \$500,000 anuales
- Sin criterio de volumen de negocio:
 1. hospitales, instituciones que se dedican al cuidado de enfermos, envejecientes, o personas mentalmente enfermas o perturbadas que residen en los predios de tales instituciones; escuelas para niños con impedimentos

mentales o físicos o para niños superdotados; instituciones pre-escolares; escuelas elementales o secundarias, o instituciones de alta enseñanza (no importa si dicho hospital, institución o escuela es público o privado o si opera con o sin fines de lucro)

2. agencias públicas (incluyendo municipios)

3. Individualmente, a empleados que se dedican a actividades del comercio interestatal o a la producción de artículos para el comercio interestatal

4. empleados domésticos

También es pertinente señalar que la Ley de Normas Razonables de Trabajo, *supra*, en su Artículo 7 sólo requiere pago a tiempo y medio por horas trabajadas en exceso de 40 en la semana. Conforme al Artículo 18 de la ley federal, prevalece el mayor beneficio de compensación por trabajo en exceso de la jornada de 8 horas diarias que dispone la Ley Núm. 379, *supra*. Por la misma razón, aquellos patronos que no estén cubiertos por la ley federal vienen obligados a pagar a doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de 8 diarias y en exceso de 40 semanales.

Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo, *supra*, puede comunicarse con la agencia federal que administra esa ley en la siguiente dirección:

Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
Edif. Union Plaza, Piso 10
Ave. Ponce de León Núm. 416
Hato Rey, Puerto Rico 00918
teléfono: 766-5263

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo