



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

Re: Consulta Núm. 14727

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas en exceso de la jornada máxima conforme a la decisión de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97. Su consulta específica es la siguiente:

La presente es para solicitar una opinión consultiva en relación a la interpretación de la[s] reglas de compensación de horas extra en atención al caso de Orlando Vega vs. Yiyi Motors, 98 JTS 97 y la Ley 180 de 27 de julio de 1998, y específicamente con respecto a las garantías que conceden los Decretos Mandatorios Núm. 44 y 11, aplicables a la Industria de la Construcción, para el pago de horas extra en exceso de ocho (8) horas diarias y en exceso de 40 horas semanales. Para propósitos informativos la consulta y/o las reglas o interpretaciones que solicitamos se relacionan a patronos cubiertos bajo las disposiciones de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA).

Las disposiciones relativas al pago de horas en exceso de la jornada máxima surgen de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Sin embargo, la Ley Núm. 180, *supra*, conocida por Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, contiene una única disposición relativa al pago de horas extras, específicamente en el Artículo 17(c), que lee como sigue:

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 dichos beneficios.
[subrayado nuestro]

Como usted señala, el Decreto Mandatorio Núm. 11, aplicable a la Industria de la Construcción, dispone en su Artículo VI - Períodos Máximos de Labor, que las horas trabajadas en exceso de 8 diarias y de 40 semanales deberán compensarse "a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo" el trabajador. El citado artículo del decreto es consistente con el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, que 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 cubierto 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 . . . se haya fijado otra norma de trabajo, o de compensación, o de ambas. [. . .]. [subrayado nuestro]

Hasta la fecha en que el Tribunal Supremo emitió su decisión el caso de Yiyi Motors, *supra*, siempre se había interpretado que el *Disponiéndose* del Artículo 6, *supra*, permitía a patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo pagar a razón de tiempo y medio (en vez de doble tiempo) por las horas trabajadas en exceso de 8 diarias, pero que el patrono siempre venía obligado a pagar a doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de 40 semanales. En la parte pertinente del caso de Yiyi Motors, sin embargo, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

El Art. 6 [. . .] de la Ley Núm. 379 es el que dispone para el pago de horas extras en Puerto Rico. La norma del *Disponiéndose* de dicho artículo establece que no fue el propósito del legislador puertorriqueño conceder el pago de horas extras a personas a quienes el FLSA no se lo concedió. Es decir, que el *Disponiéndose* fue insertado en ella para atemperar el estatuto local al FLSA, de forma que la intención fue no extender la responsabilidad de los patronos sujetos a la legislación federal más allá de lo dispuesto en ésta.

El efecto principal de la decisión en el caso de Yiyi Motors, por lo tanto, fue aclarar que la norma del *Disponiéndose* del Artículo 6, *supra*, sólo le impone a los patronos cubiertos por el FLSA la obligación de pagar a razón de tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, tanto en exceso de 8 horas diarias como de 40 horas semanales. El Artículo 6, sin embargo, también hace la salvedad de que aún aquellos patronos que estén cubiertos por el FLSA pueden venir obligados a pagar un beneficio mayor, i.e., a razón de doble tiempo, si así lo dispone un decreto mandatorio. Como usted señala, éste es el caso del decreto mandatorio aplicable a las actividades de su cliente. Nótese que aunque el Decreto Mandatorio Núm. 11 dispone el pago a doble tiempo por ambas las horas en exceso de la jornada de 8 horas diarias y de 40 horas semanales, esta norma quedó modificada por el citado Artículo 17(c) de la Ley Núm. 180, el cual mantuvo únicamente el requisito de "pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias".

El caso que es objeto de su consulta es una empresa de construcción cubierta por el FLSA. No habiendo dispuesto la ley federal ninguna exención para esa industria, la norma a seguir parecería ser la que sentó nuestro más alto tribunal en lo que respecta a "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.

Sin embargo, en el caso de patronos "cubiertos, pero exentos de las disposiciones del F.L.S.A", la interpretación del Tribunal Supremo fue la siguiente:

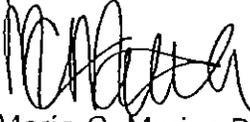
En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las 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. [subrayado nuestro]

Parecería ser, por lo tanto, que en lo que respecta a patronos "cubiertos, pero exentos", nuestro Tribunal Supremo defiere a las disposiciones más beneficiosas del decreto, pero no lo expresa así en el caso de patronos "cubiertos, pero no exentos". No obstante, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 claramente dispone que prevalecen los mayores beneficios del decreto, lo cual reafirmó nuestra Asamblea Legislativa en el Artículo 17(c) de la Ley Núm. 180. En efecto, el pago de doble tiempo por horas extraordinarias es un beneficio que los empleados de la industria de la construcción en Puerto Rico han disfrutado por

muchos años conforme a ambas la ley y el decreto. Por lo tanto, ausente una expresión clara del Tribunal Supremo de dejar sin efecto las disposiciones del decreto, nuestra opinión es que los patronos de la industria de la construcción continúan obligados a pagar a razón de doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria de 8 horas.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo