



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

11 de agosto de 2000

Re: Consulta Núm. 14792

Contestamos su consulta en relación con el método de compensar a un empleado que desempeña dos labores distintas conforme a la legislación protectora del trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

La presente es a los efectos de remitirle la consulta que sigue. De acuerdo a las disposiciones federales, 29 CFR 4.169, las cuales por virtud de la Ley 180 del 27 de julio de 1998, son parte del derecho laboral de Puerto Rico, el patrono puede pagar diferentes tipos por hora a un empleado que rinde labores de diferente naturaleza, siempre que pueda establecer (mediante récords), el detalle de las horas que rindió en una y otra tarea.

Uno de nuestros clientes, de la industria de la construcción, provee transportación voluntaria para aquellos empleados que van a rendir labor en la obra, la cual queda en otro municipio. La situación es que uno de sus empleados es albañil en la obra que están desarrollando, sin embargo este mismo empleado hace tareas de chofer antes y después de llegar a la misma. Una vez en la obra, este empleado comienza sus labores como albañil. Tan pronto termina su trabajo, es quien guía la guagua de regreso. Nuestro cliente entiende que debe remunerar de manera distinta ambas tareas.

A la luz de las reglamentaciones federales y dado que en Puerto Rico no existe reglamentación sobre el tema, añadido a los elementos de que se

trata de tareas distintas fácilmente distinguibles y susceptibles de ser reflejadas las horas en una y otra tarea, es nuestro entendido que nuestro cliente puede adoptar un método de compensación distinto para cada labor.

Deseamos nos conteste nuestra interrogante, confirmando o corrigiéndonos en nuestro planteamiento.

La reglamentación federal a la que usted se refiere surge de la Parte 4, Título 29 CFR, emitida al amparo de la Ley McNamara-O'Hara de Servicios por Contrato de 1965, Ley Pública 89-286, 41 U.S.C. 351, *et seq.* A menos que su cliente esté prestando tales servicios mediante un contrato cubierto por esa ley, la reglamentación de la Parte 4 sería inaplicable. En todo caso, la Parte 4, *supra*, en su § 4.116(a), excluye las obras de construcción de la cubierta de la Ley McNamara-O'Hara, *supra*. La reglamentación federal que aplica específicamente a la construcción es la de la Parte 5, Título 29 CFR, emitida conforme a la Ley Davis-Bacon, Ley Pública 74-403, 40 U.S.C. 276a-276a-7. Dicho reglamento dispone textualmente lo siguiente en su § 5.5(a)(1):

“Laborers or mechanics performing work in more than one classification may be compensated at the rate specified for each classification for the time actually worked therein: *Provided*, That the employer's payroll records accurately set forth the time spent in each classification in which work is performed.”

Naturalmente, la reglamentación que contiene la Parte 5, *supra*, aplica únicamente a proyectos de construcción cubiertos por la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas, es decir, que sean financiados total o parcialmente con fondos federales. La información suministrada no permite determinar si las actividades de construcción de su cliente estarían sujetas a la reglamentación de la Parte 5, *supra*. No obstante, el pago a razón de dos tipos por hora distintos está claramente reconocido en las disposiciones sobre pago de horas extras que contiene el Reglamento, Parte 778, Título 29 CFR, emitido al amparo de la Ley de Normas Razonables de Trabajo. Conforme a la Ley Núm. 180, *supra*, las referidas disposiciones aplican a las actividades de su cliente. En su parte pertinente, el citado reglamento federal dispone lo siguiente:

“ § 778.115 Employees working at two or more rates.

Where an employee in a single workweek works at two or more different types of work for which different nonovertime rates of pay (of not less than the applicable minimum wage) have been established, his regular rate for that week is the weighted average of such rates. That is, his total earnings (except statutory exclusions) are computed to include his compensation during the workweek from all such rates, and are then divided by the total number of hours worked at all jobs. Certain statutory exceptions permitting alternative methods of computing overtime pay in such cases are discussed in §§ 778.400 and 778.415 through 778.421.”

En lo que respecta a la última oración del § 778.115, *supra*, la forma alterna de compensar horas extras aplicable al caso planteado es la siguiente:

“§ 778.419 Hourly workers employed at two or more jobs.

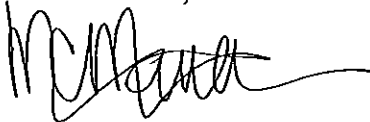
(a) Under section 7(g)(2) [of the Fair Labor Standards Act] an employee who performs two or more different kinds of work, for which different straight time hourly rates are established, may agree with his employer in advance of the performance of the work that he will be paid during overtime hours at a rate not less than one and one-half times the hourly nonovertime rate established for the type of work he is performing during such overtime hours. No additional overtime pay will be due under the [Fair Labor Standards Act] provided that the general requirements set forth in § 778.417 are met and;

- (1) The hourly rate upon which the overtime rate is based i[s] a bona fide rate;
 - (2) The overtime hours for which the overtime rate is paid qualify as overtime hours under section 7(e) (5), (6), or (7); and
 - (3) The number of overtime hours for which the overtime rate is paid equals or exceeds the number of hours worked in excess of the applicable maximum hours standard.
- (b) An hourly rate will be regarded as a bona fide rate for a particular kind of work [if] it is equal to or greater than the applicable minimum rate therefor and if it is the rate actually paid for such work when performed during nonovertime hours.”

Finalmente, es pertinente aclarar que aunque el Reglamento 778, *supra*, dispone el pago de horas extras a razón de no menos de vez y media el salario acordado para horas regulares, la industria de la construcción también está sujeta al Decreto Mandatorio Núm. 11, aplicable a la Industria de la Construcción en Puerto Rico. El Artículo VI de dicho decreto, Períodos Máximos de Labor, dispone que las horas extras deberán pagarse “a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo” el trabajador. A tenor con la regla del mayor beneficio, las horas extras en la industria de la construcción deberán pagarse con arreglo a esta disposición del decreto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo