



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

11 de octubre de 2000

Re: Consulta Núm. 14828

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas trabajadas en exceso de la jornada máxima que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

Representamos a una compañía dedicada a la venta de artículos al por menor y al por mayor, cubierta por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act).

En vista de los cambios sufridos por nuestra legislación protectora por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 en cuanto a la paga por horas extras y a la decisión del Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega vs. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97, muy respetuosamente solicitamos su opinión en cuanto a cómo debe pagar nuestro cliente las horas extras de sus empleados que trabajen en exceso de las jornadas de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas a la semana.

Las disposiciones que reglamentan el pago de horas extras en Puerto Rico son las que se encuentran en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, que leen 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 [...] 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

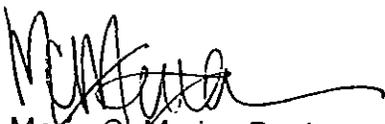
en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. [...].{Subrayado nuestro]

La parte que subrayamos del Artículo 6, *supra*, representa una excepción a la norma del Disponiéndose, señalando que prevalece sobre dicha norma un decreto mandatorio o convenio colectivo que garantice un beneficio mayor. En el caso particular que nos refiere, se indica que su cliente se dedica a la venta de artículos al por menor y al por mayor. Esto significa que su cliente está cubierto por ambos el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, y el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. Según se dispone en su Artículo VI, Períodos Máximos de Labor, el Decreto Mandatorio Núm. 8 requiere que las horas trabajadas en exceso de 8 diarias y en exceso de 40 semanales se paguen "a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo [el empleado]."

Por lo tanto, la interpretación de este Departamento es que la norma del Disponiéndose del Artículo 6, *supra*, no releva a un patrono cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de la obligación de compensar al empleado por las horas en exceso de la jornada máxima "a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo." Ni la decisión del Tribunal Supremo en el caso de Orlando Vega vs. Yiyi Motors, Inc., *supra*, ni las disposiciones de la derogada Ley Núm. 84, *supra*, ni las de la Ley Núm. 180, *supra*, dejaron sin efecto el requisito de pago de horas extras del Artículo VI del Decreto Mandatorio Núm. 8, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo