



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

18 de octubre de 2000

**Re: Consulta Núm. 14831**

Nos referimos a su consulta en relación con la frecuencia de pago de salarios conforme a la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, y el pago de horas en exceso de la jornada máxima conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Según nos informa, su empresa se dedica a la manufactura, distribución, venta e instalación de materiales utilizados en la fabricación de rótulos, incluy[é]ndose entre estas actividades la señalización de tránsito. Su consulta específica es la siguiente:

Comenzamos nuestra operación el 1ro de enero de 1998. Durante nuestro proceso organizacional en septiembre de 1997, con la ayuda de una asesora laboral desarrollamos nuestra Política Empresarial.

Actualmente tenemos tres (3) contratos de señalización de tránsito, con la Autoridad de Carreteras[,] los cuales por ser con fondos federales deben cumplir con ciertas regulaciones y leyes federales en adición [sic] a las regulaciones y leyes de Puerto Rico que nos apliquen.

Según nuestra Política Empresarial [...] se establece que nuestro per[i]odo de pago es bisemanal y la compensación por horas extras es a razón de tiempo y medio. Como leer[á] en la documentación y correspondencia adjunta tenemos dudas a tales efectos, por lo cual solicitamos su aclaración, para así de una vez y por todas dejar esto resuelto.

Las disposiciones de ley que reglamentan el pago de salarios en Puerto Rico surgen de la Ley Núm. 17, *supra*, en cuya parte pertinente se dispone textualmente lo siguiente:

### Sección 3

El total de los salarios debidos a un obrero se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días.

Por lo tanto, la Ley Núm. 17 permite el pago de salarios a intervalos bisemanales. Según indica su consulta, sin embargo, su empresa también viene obligada a cumplir con la reglamentación federal aplicable a contratos financiados con fondos federales. En efecto, según consta en la documentación sometida, la reglamentación federal aplicable a contratos de construcción requiere el pago de salarios a intervalos semanales. En este caso, por lo tanto, la política empresarial tiene que ceder ante las disposiciones federales. El aparente conflicto con la Ley Núm. 17 se resuelve fácilmente, ya que ésta no prohíbe que los salarios se paguen a intervalos menores de 15 días, mientras que la reglamentación federal obliga al patrono a pagar a intervalos semanales.

En cuanto a la forma de compensar al empleado por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone lo siguiente:

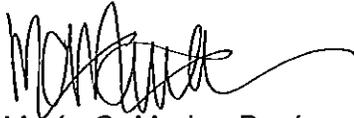
Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierto por las disposiciones 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 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 de trabajo que garantice un beneficio mayor. En este caso particular, las actividades de su empresa están enmarcadas en la industria de la construcción, la cual está cubierta por ambos el Decreto Mandatorio Núm. 44 y el Núm. 11. Según se dispone en su Artículo VI - Períodos Máximos de Labor, el Decreto Mandatorio Núm. 11 requiere que las horas trabajadas en exceso de 8 diarias y 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 norma del Disponiéndose del Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *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 trabajadas en exceso de la jornada máxima si dicho patrono también está cubierto por un decreto mandatorio que requiera pago "a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo." En resumen, la decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Orlando Vega vs. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97, no dejó sin efecto el requisito de pago de horas extras del Artículo VI del Decreto Mandatorio Núm. 11, *supra*. Conforme a lo que se conoce como la regla del mayor beneficio, en este caso prevalecen las disposiciones de la Ley Núm. 379, *supra*, y del Decreto Mandatorio Núm. 11, *supra*, sobre la reglamentación federal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora de Trabajo