



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

19 de junio de 2001

Consulta Núm. 14907

Nos referimos a su comunicación del 12 de junio de 2001, el cual lee como sigue:

“El Sr. Maximino Guadalupe, Seguro Social Núm. . . . , es empleado permanente nuestro en el Departamento de Entregas. Nuestra empresa esta necesitando una persona para vigilancia de 5:30 p.m. a 9:00 p.m. de lunes a viernes. El Sr. Guadalupe ha solicitado que se le reclute para realizar esta labor.

Deseamos saber cual es la posición del Departamento del Trabajo si ésta persona se puede reclutar como empleado por nómina o por servicios profesionales mediante contrato. No estamos en la disposición de cubrir este horario compensándolo como horas extras, por lo tanto tendríamos que reclutar una persona que no trabaje con nuestra empresa de no poderle dar la oportunidad a un empleado nuestro de recibir este ingreso adicional.

Esperamos su determinación lo más pronto posible ya que empezamos el nuevo horario el día 18 de junio de 2001."

Nos consulta de si es legal que un patrono provea un empleo o trabajo adicional al que ejecuta un empleado, una vez concluye su jornada regular de trabajo, sin que tenga que incurrir el patrono en pago de tiempo extra.

Las leyes del trabajo en Puerto Rico no prohíben que un patrono pueda emplear a un trabajador en otro tipo de tarea distinta a la que lleva a cabo al concluir su jornada regular de trabajo, (Consulta Núm. 9444).

No obstante, si al ejecutar alguna de las tareas requiere trabajar horas extras, sean semanales o diarias, el patrono viene obligado a compensar las horas extras trabajadas, como lo establece la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Lo anterior aplica no importa si el trabajo se lleva a cabo o no a través de un contrato distinto. El Artículo 12 de la Ley Núm. 379, declara irrenunciable el pago por tiempo extra trabajado. Dispone que será nula toda cláusula de un contrato en que el empleado renuncie a la compensación adicional por horas extras trabajadas.

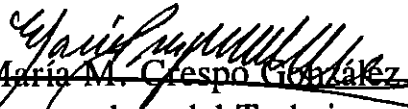
En cuanto al método de reclutamiento, debemos señalar que el hecho de que la relación laboral se dé mediante contrato, no convierte al trabajador en un contratista independiente. Es en la relación de contratista independiente en la que no hay obligación de cumplir con las leyes protectoras del trabajo, pero si se da la relación empleado-patrono, como se dá en este caso, se tiene que cumplir con las leyes protectoras del trabajo.

En cuanto a la posible aplicación a este caso del "trabajo por ajuste" al que alude la Sección 2 de la Ley Núm. 289 de abril de 1946, éste debe realizarse dentro de la jornada legal que estipula la Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada y la Ley Núm. 379, por lo que tampoco exime al patrono del pago de tiempo extra en casos como el que se nos presenta, (Consulta Núm.10297).

Para concluir, si un empleado trabaja para un mismo patrono en una ocupación o empleo, a fin de determinar cuándo comienza a trabajar horas extras, hay que sumar las horas trabajadas en cada una de las ocupaciones; y cuando el total de horas trabajadas en cualquiera de las mismas exceda de la jornada regular diaria o semanal, hay que pagar las horas extras al tiempo estipulado o establecido por ley.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,

  
~~Maria M. Crespo Gonzalez~~  
Procuradora del Trabajo

Anejos:      Consulta Núm. 9444  
                  Consulta Núm. 10297