



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

7 de febrero de 2002

Consulta Núm. 14916

Nos referimos a su comunicación de 25 de julio de 2001, la cual lee como sigue:

"...De conformidad a la Ley de Horas y Días de Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 209 L.P.R.A. §271 interesamos que nos indique cómo deben pagarse las horas trabajadas en los siguientes ejemplos. El horario de trabajo en los ejemplos no está contemplado bajo el horario de trabajo flexible.

Ejemplo A:

Lunes:

8:00 a.m. entrada
12:00 m.d. almuerzo
1:00 p.m. entrada
9:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 12

Martes:

6:00 a.m. entrada
 11:00 a.m. almuerzo
 12:00 m.d. entrada
 4:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 9

Miércoles, Jueves y Viernes:

8:00 a.m. entrada
 12:00 m.d. almuerzo
 1:00 p.m. entrada
 5:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 24

Total Horas Trabajadas = 45

Entendemos que al empleado del Ejemplo A debe pagársele un total de 52 horas a tiempo sencillo:

45 horas a tiempo sencillo, equivalente al total de horas trabajadas en la semana.

5 horas a tiempo sencillo porque trabajo 5 horas en exceso de 40 horas semanales.

2 horas a tiempo sencillo por concepto de que el martes entró más temprano a su turno (violación al periodo de 15 horas de descanso).

Ejemplo B:

Lunes:

8:00 a.m. entrada
 12:00 m.d. almuerzo
 1:00 p.m. entrada
 6:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 9

Martes:

6:00 a.m. entrada
 10:00 a.m. almuerzo
 11:00 m.d. entrada
 3:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 8

Miércoles, Jueves y Viernes:

8:00 a.m. entrada

12:00 m.d. almuerzo

1:00 p.m. entrada

5:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 24

Total Horas Trabajadas = **41**

Entendemos que al empleado del Ejemplo B debe pagársele un total de 44 horas a tiempo sencillo:

- 41 horas a tiempo sencillo, equivalente al total de horas trabajadas en la semana.
- 1 hora a tiempo sencillo porque trabajo 1 hora en exceso de 40 horas semanales
- 2 horas a tiempo sencillo por concepto de que el martes entró más temprano a su turno (violación al periodo de 15 horas de descanso)

Ejemplo C:

Lunes:

8:00 a.m. entrada

12:00 m.d. almuerzo

1:00 p.m. entrada

5:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 8

Martes:

6:00 a.m. entrada

~~11:00 a.m. almuerzo~~

12:00 m.d. entrada

5:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 10

Miércoles, Jueves y Viernes

8:00 a.m. entrada

12:00 m.d. almuerzo

1:00 p.m. entrada

5:00 p.m. salida

Horas trabajadas = 24

Total Horas Trabajadas = **42**

Entendemos que al empleado del Ejemplo B debe pagársele un total de 46 horas a tiempo sencillo:

- 42 horas a tiempo sencillo, equivalente al total de horas

- trabajadas en la semana*
- 3 *horas a tiempo sencillo porque el martes trabajo 2 horas en exceso de 8 horas*
- 2 *horas a tiempo sencillo por concepto de que el martes entró más temprano a su turno (violación al periodo de 15 horas de descanso)”*

Su interrogante sobre cómo debe pagarse las horas trabajadas se desglosa a continuación:

Ejemplo A:

Conforme al horario trabajado al empleado debe pagársele un total de 46 horas, los cuales deben ser compensadas de la siguiente manera:

39 horas regulares
 6 horas extras
 1 hora de alimentos una vez más

Véase análisis adjunto.

Ejemplo B:

De acuerdo al horario sometido al empleado debe pagársele un total de 41 horas. Las cuales serán compensadas de la siguiente forma.

38 horas regulares
3 horas extras
 41

Véase análisis adjunto

Ejemplo C:

De acuerdo al horario sometido al empleado deben compensarle de la siguiente forma.

39 horas regulares
3 horas extras
 42

Los Artículos 4 y 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, y los Artículos 2 y 3 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, según los ha interpretado el Tribunal Supremo en el caso Orlando Vega y otros vs Yiyi Motors, 98 JTS 97, deben ser considerados por su empresa al momento de determinar, en cada caso, el pago que corresponde en concepto de horas extras trabajadas. Las normas son las siguientes:

“1. Patronos y empleados no cubiertos por el FLSA.

Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.

2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el FLSA.

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.

3. Patronos o empleados cubiertos pero exentos de las disposiciones del FLSA.

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).

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo