



**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 octubre de 2002

Consulta Número 15039

Estimad

Nos referimos a su comunicación del 8 de agosto de 2002, la cual lee como sigue:

*“La Administración de Vivienda Pública tiene la responsabilidad de administrar y hacer cumplir las disposiciones reglamentarias de las leyes federales de normas laborales ‘Davis Bacon’ (40 U.S.C. 276<sup>a</sup> -276<sup>a</sup> -5) y ‘Contract Work Hours and Safety Standards Act.’ (40 U.S.C. 327 et seq), debido a que las labores de remodelación de los residenciales públicos están financiadas con fondos federales provenientes del Departamento de la Vivienda Federal (HUD).*

*El Davis-Bacon Act establece los salarios y beneficios marginales que deben devengar los trabajadores de la construcción; el ‘Contract Work Hours and Safety Standards Act’ establece el pago de tiempo extra de trabajo (overtime) sobre las cuarenta (40) horas semanales de trabajo, ambas leyes son específicas para la construcción o remodelación de infraestructura pública, cuyo financiamiento sea con fondos federales. Las mismas están sujetas a las disposiciones y enmiendas del ‘Fair Labor Standards Act’.*

2. *¿Desplazó el decreto #44 el decreto #11 o ambos se aplican simultáneamente, en caso de estar vigentes?*
3. *Con relación al tiempo de quince (15) minutos de receso que tienen los empleados de la construcción ¿ese tiempo es requerido por ley, decreto, o es una concesión 'bona fide' del patrono?"*

A continuación transcribiremos literalmente las preguntas que están relacionadas a la legislación laboral que administra nuestro Departamento, seguidas de las contestaciones generales que daremos a las mismas, debido a que no contamos con la evidencia para emitir una respuesta categórica, como por ejemplo el contrato:

1. *“¿Es correcto que en Puerto Rico todo patrono compense las horas extra a un tipo doble del salario convenido para las horas regulares de trabajo como lo establece la Ley local #379, según enmendada, por entenderse que es de mejor beneficio para los trabajadores versus el tiempo y medio requerido por la Ley federal?”*

No es correcto, el Artículos 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo, establece que se considerarán horas extras: Estas son:

- a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;
- c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal;
- d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijare por Ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento;
- e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;
- f) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

El Artículo 6 de la misma Ley Núm. 379, establece la forma para la compensación o pago de las horas extras. Este 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 cubierta 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. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo periodo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.”(Subrayado Nuestro).*

En el caso de Vega v Yiyi Motors, 98 JTS 97, el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó el anterior Artículo 6, y estableció las siguientes clasificaciones para el pago de horas extras. 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) horas diarias y en exceso de cuarenta (40) semanales.

**3. Patronos o empleados cubiertos pero no 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.)

En conclusión sólo vienen obligados a pagar las horas extras a **tiempo doble** al convenido aquellos patronos que no estén cubiertos por la Ley FLSA; o 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. En la actualidad existen varios decretos mandatorios que fijan una compensación a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de las ocho (8) horas diarias.

2. *“¿Debemos exigir a nuestros contratistas que paguen a sus empleados las horas extra de trabajo a tiempo y medio como lo establece la Ley federal, o doble como lo establece la Ley local #379, según enmendada, aun cuando el contrato entre las partes es puramente federal?”*

La contestación a su interrogante fue contestada en nuestra respuesta anterior.

Para determinar cuál norma le aplica al contratista debe comunicarse a la agencia federal que administra la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) a la siguiente dirección:

Sr. David Heffelginger  
 Director de Distrito  
 Departamento del Trabajo Federal  
 División de Horas y Salarios  
 San Patricio Office Center  
 Piso 4 Suite 402  
 Tabonuco Núm. 7  
 Guaynabo, PR 00968  
 Tel. (787) 775-1947  
 Fax. 775-1906

3. *¿“Estarían los contratistas violando la Ley #379 local si no compensan las horas extras a tiempo doble?”*

Todo depende de que al contratista le aplique la Ley Núm. 379 o la Ley FLSA, por lo que primero debe determinar mediante consulta al Departamento de Trabajo

Federal, División de Horas y Salarios, si los contratistas están cubiertos por la Ley FLSA.

De no estar cubiertos por la referida Ley FLSA, entonces le aplican todas las disposiciones de la Ley Núm. 379, por lo cual, deben pagar las horas extras a tiempo doble al convenido para no violar las disposiciones de la referida ley.

Con relación a sus interrogantes de la 4 a la 9, las mismas deben ser referidas a la División de Horas y Salarios Federal, por entender que las mismas están relacionadas con la legislación del trabajo federal.

*10. La decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Vega vs. Yiyi Motors, Inc. (98 J.T.S. 97) ¿es de aplicabilidad exclusiva para la industria automotriz o tal decisión se extiende a otras industrias, incluyendo la industria de la construcción?*

Como señalamos anteriormente mediante el caso de Vega v Yiyi Motors, el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, por lo que, su interpretación no es exclusivo a los hechos del referido caso.

En cuanto a las siguientes afirmaciones debemos señalar:

“ . . . el tiempo de quince (15) minutos de ‘break’ que tienen los empleados de construcción en la mañana, como crédito o en sustitución al pago por concepto de ‘fringe’ de \$0.36 centavos requeridos por la Ley federal, ya que esos quince minutos, con un equivalente de \$0.16, según el contratista, no son requeridos por la Ley o decretos mandatorios aplicables en Puerto Rico.”

Su afirmación anterior es incorrecta, por lo que no es posible tomar este período de quince (15) minutos como crédito para el pago del “fringe” requerido por la ley federal. La norma de derecho en la Industria de la Construcción es que el conceder el “coffee break” es mandatorio.

El Decreto Mandatorio Núm. 11, aplicable a la industria de la construcción, dispone que todo patrono del área de construcción, después de las primeras dos horas de trabajo, viene obligado a conceder un período no menor de quince (15) minutos para que el empleado tome una merienda.

de Navidad establecido por la Ley Núm. 148, deberá consultar con el Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento, para que éstos hagan la determinación.

### Preguntas

1. "Están vigentes los decretos de la construcción o han sido derogados por la Ley 180?"

Sí, ambos decretos, tanto el Decreto Mandatorio Núm. 11 como el Decreto Mandatorio Núm. 44, están vigentes.

2. "¿Desplazó el decreto #44 el decreto #11 o ambos se aplican simultáneamente, en caso de estar vigentes?"

Tanto el Decreto Mandatorio Núm. 11 y Decreto Mandatorio Núm. 44 se aplican simultáneamente.

3. "Con relación al tiempo de quince (15) minutos de receso que tienen los empleados de la construcción ¿ese tiempo es requerido por ley, decreto, o es una concesión 'bonafide' del patrono?"

El Artículo VII B del Decreto Mandatorio Núm. 11 establece el período de tiempo de quince (15) minutos que tienen los empleados de construcción para tomar merienda. El mismo dispone lo siguiente:

"Después de las primeras dos horas de trabajo, el patrono viene obligado a concederle por lo menos quince (15) minutos libres al empleado para que este tome una merienda, cuyos 15 minutos se considerarán como tiempo trabajados para todos los efectos." (Subrayado nuestro.)

Esperamos que la anterior información haya contestado sus interrogantes.

Cordialmente,

  
Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo