



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

Lcdo. Víctor Rivera Hernández
Secretario

12 de junio de 2003

Consulta Número 15149A

1

Nos referimos a su comunicación del 3 de febrero de 2003, la cual lee como sigue:

“Acuso recibo de su carta fechada 22 de enero de 2003 relacionada con la consulta 15149. Por la presente le solicitamos que reconsidere su posición según expresada en su carta, ya que lo que la consulta pretende es que nos dé su interpretación a la luz del caso de Yiyi Motors. En otras palabras, la interpretación que solicitamos no es a base del derecho federal, sino del derecho local, según fuera expresado por nuestro Tribunal Supremo en dicha posición..”

Su comunicación del 17 de enero de 2003, lee como sigue:

“La presente es para someter ante su consideración una consulta sobre cómo deben pagarse las horas extras en Puerto Rico por un patrono que opera varias farmacias y que está cubierto por la Fair Labor [Standards] Act. Nuestro cliente opera un grupo de farmacias y desea saber cómo debe pagar las horas extras trabajadas por sus

empleados en exceso de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

Mucho le agradeceré dé contestación a esta consulta a su más pronta conveniencia."

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre el pago de horas extras de un patrono que está cubierto bajo las disposiciones de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés como (FLSA) y el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 98 JTS 97.

En Puerto Rico, las farmacias están cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 42, Décima Revisión (1991), aplicable a la *Industria de Comercio al por Menor*. No obstante, este Decreto no dispone en sus artículos nada en cuanto a cómo se pagarán las horas extras en este tipo de industrias. Por lo que, debemos recurrir a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, la cual establece, entre otras cosas, el pago de salario por horas trabajadas en exceso de la jornada legal y a la jurisprudencia interpretativa del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Los Artículo 4 y 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, según los ha interpretado el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 98 JTS 97, deben ser considerados por su cliente al momento de determinar 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 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.

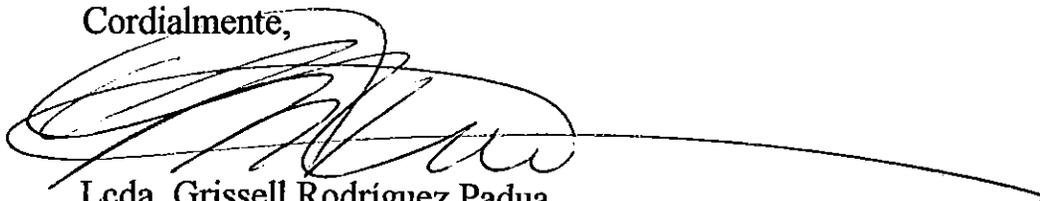
Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) y en exceso de las cuarenta (40) semanales.

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 tiene obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo