

Gobierno de Puerto Rico
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**
P O Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

7 de marzo de 2011

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 5 – 2011

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales

(firmado)

Samuel G. Dávila Cid
Director

PAGO DE HORAS EXTRAS CONFORME A LA LEY FEDERAL DE NORMAS RAZONABLES DEL TRABAJO Y SU INTERRELACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO FEDERAL

La Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (en adelante, FLSA por su siglas en inglés), según enmendada por la Ley Pública 110 – 28 del 25 de mayo de 2007, estableció un aumento en el salario mínimo federal. Dicha ley, entre otras cosas, dispuso que a partir del 24 de julio de 2009, el salario mínimo a pagarse es de \$7.25 la hora¹. Siendo ello así, ningún organismo gubernamental puede retribuir a su personal con un salario menor al establecido por la legislación federal. Conforme a lo anterior, al establecer la jornada de trabajo, cada agencia e instrumentalidad pública se asegurará del cumplimiento con el salario mínimo federal.

Por su parte, la Sección 7(a) de la FLSA dispone que aquellos empleados no exentos recibirán una remuneración no menor de una vez y media su salario, por cada hora trabajada en exceso de cuarenta (40) horas semanales². Ahora bien, en lo concerniente a los empleados de instrumentalidades y/u organismos gubernamentales se permitirá, a manera de excepción, pagar dicho exceso mediante licencia compensatoria a razón de tiempo y medio por cada hora trabajada en exceso de cuarenta (40) horas³.

¹ Por la aprobación de la Ley Pública 110-28 de 2007 el salario mínimo es de la siguiente manera:

“(a) IN GENERAL – Section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act of 1938 (29 U.S.C. 206(a)(1)) is amended to read as follows:

(1) Except as otherwise provided in this section, not less than -

(A) \$5.85 an hour, beginning on the 60th day after the date of enactment of the Fair Minimum Wage Act of 2007;

(B) \$6.55 an hour, beginning 12 months that 60th day; and

(C) \$7.25 an hour, beginning 24 months that 60th day

(b) EFFECTIVE DATE – The amendment made by subsection (a) shall take effect 60 days after the date of enactment of this Act”.

² Section 7 (a) of the Fair Labor Standards Act (FLSA) requires that covered, non-exempt employees must be paid overtime pay at a rate not less than one and one-half times their regular rates of pay for all hours worked in excess of 40 hours in a work week.

³ Compensatory time and compensatory time off are interchangeable terms under the FLSA. Compensatory time off is paid time off the job which is earned and accrued by an employee in lieu of immediate cash payment for employment in excess of the statutory hours for which overtime compensation is required by section 7(a) of the FLSA.

(b) The Act requires that compensatory time under section 7(o) be earned at a rate not less than one and one-half hours for each hour of employment for which overtime compensation is required by section 7 (a) of the FLSA. Thus, the 480-hour limit on accrued compensatory time represents not more than 320 hours of actual overtime worked, and the 240-hour limit represents not more than 160 hours of actual overtime worked.

No obstante, cuando un empleado trabaja en exceso de su jornada regular de trabajo pero no en exceso de cuarenta (40) horas semanales y el salario establecido es a base del salario mínimo federal, al dividirse el salario realmente pagado al empleado por las horas trabajadas, resulta que se ha pagado por debajo del salario mínimo federal. Por tales motivos, la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal, ha determinado que ello conlleva una violación a la FLSA al pagar por debajo del salario mínimo federal. A esos efectos, la Sección 778.101 del “Code of Federal Regulations”, (29 CFR 778.101) sobre el asunto establece lo siguiente:

As a general standard, section 7(a) of the Act provides 40 hours as the maximum number that an employee subject to its provisions may work for an employer in any workweek without receiving additional compensation at not less than the statutory rate for overtime. Hours worked in excess of the statutory maximum in any workweek are overtime hours under the statute; a workweek no longer than the prescribed maximum is a non-overtime workweek under the Act, to which the pay requirements of section 6 (minimum wage and equal pay) but not those of section 7(a) are applicable.

A tenor con lo anterior, es de suma importancia tener en consideración lo concerniente al trabajo en exceso de la jornada de trabajo establecida menor de cuarenta (40) horas, ya que se podría incurrir en una violación a las disposiciones sobre salario mínimo federal. Por lo que será necesario determinar si cuando un empleado trabaja en exceso de la jornada establecida, pero no mayor de cuarenta (40) horas se le esté remunerando conforme al salario mínimo federal.

Veamos el siguiente ejemplo de un empleado con un salario mensual de \$1,100.00 (equivalente a \$7.25 la hora) y cuya jornada de trabajo establecida es de 35 horas semanales. Por necesidades del servicio, en una semana en particular, este empleado trabajó una jornada de 37.5 horas, lo cual excedió su jornada regular de trabajo por 2.5. Este exceso no fue pagado en efectivo sino que fue compensado a razón de tiempo y medio. Con esta acción se incumple con el salario mínimo por no habersele pagado las 2.5 horas. Ello, debido a que el salario devengado en la semana entre las horas trabajadas como resultado de lo cobrado está por debajo del salario mínimo federal, según ya hemos indicado.

Ejemplo:

$\$7.25 \times 35 = \253.75 – Salario semanal a devengar

$\$253.75 \div 37.5 = \6.77 por hora

Nótese, que el salario devengado por hora resulta menor a \$7.25, el cual es el salario mínimo establecido por la legislación federal. Por lo general, esta situación también ocurre en aquellas clases de puestos, cuyo salario por hora esté cerca de \$7.25.

Para efectos de la FLSA, una semana de trabajo menor de cuarenta (40) horas se considera una semana regular de trabajo y no una de horas extras (“non-overtime workweek”). Por lo tanto, no procedería la acumulación de tiempo compensatorio por cuanto sólo está autorizado en la legislación federal cuando se trata de horas extras trabajadas en exceso de las cuarenta (40) horas semanales y sí el pago en dinero a tiempo sencillo.

Adviértase, que éste no es un asunto de horas extras, sino de salario mínimo. Las horas no pagadas pueden resultar en incumplimiento con el salario mínimo federal. Si el total de horas trabajadas en determinada semana resultan en cuarenta (40) o menos, y el salario devengado en promedio por las horas trabajadas resulta menor que el salario mínimo para todas esas horas, entonces se incurre en una violación al salario mínimo.

Por otra parte, resulta importante destacar que no podemos perder de perspectiva la legislación estatal. En lo relativo a la jornada de trabajo, la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público*”, como la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “*Ley de Municipios Autónomos*”, disponen que ésta no excederá de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales. Cuando los empleados presten servicios en exceso de su jornada de trabajo diario o semanal, en sus días de descanso, en cualquier día feriado o en cualquier día que se suspendan los servicios por el Gobernador o por ordenanza municipal, según sea el caso, tendrán derecho a recibir **licencia compensatoria** a razón de tiempo y medio o pago en efectivo, según dispuesto por la FLSA, para asegurar el cumplimiento con la legislación estatal y federal.

Veamos el siguiente ejemplo:

El empleado devenga un salario equivalente a \$7.25 por hora, con una jornada de trabajo de 35 horas semanales. En determinada semana labora 37.5 horas, o sea, 2.5 horas en exceso de su jornada regular de trabajo, siendo aún ésta por debajo de las cuarenta (40) horas. Corresponde que las 2.5 horas le sean pagadas en dinero a tiempo sencillo.

$$\$7.25 \times 37.5 \text{ horas trabajadas} = \$271.25 \text{ salario semanal.}$$

El restante tiempo considerado como adicional, en virtud de la legislación local (1.25 horas, en el ejemplo) se acumularán como tiempo compensatorio.

Por lo tanto, para dar cumplimiento a las disposiciones sobre salario mínimo de la FLSA, en aquellos casos en que proceda pagar tiempo en exceso de la jornada regular diaria o semanal, hasta las 8 horas diarias o 40 horas semanales, según aplique, corresponde que el pago sea en efectivo y a tiempo sencillo. Para efecto de la Ley Núm. 184 y la Ley Núm. 81, *supra*, según sea el caso, se le acumulará al empleado la diferencia del medio tiempo (.5), en tiempo compensatorio. Esto a los fines de armonizar y dar cumplimiento tanto a la FLSA como a las leyes estatales.

Este Memorando Especial se emite con fines informativos. Para clarificar cualquier asunto relacionado con el pago de horas extras, según las disposiciones de la FLSA, deberán comunicarse con la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal, a través del (787) 775-1947 o al facsímil (787) 775-1906.