



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

29 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14383

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

"La sección de la Ley #83 enmendada el 20 de julio de 1995, en su Artículo 5, Sección 5 sobre las 12 horas como descanso mínimo, no deja muy claro lo que sucede si el empleado que incurre en trabajar dentro de sus horas de descanso, no trabajó 8 horas físicamente en su turno anterior. El siguiente es el caso de referencia.

El empleado entra a las 4:PM un viernes, toma su correspondiente hora de alimentos y sale de turno a las 12 de la medianoche. El día siguiente (sábado) entra a las 8:AM.

Según ha de notar, en el turno anterior sólo trabajó 7 horas físicamente. Ante esta circunstancia, ¿tiene derecho a cobrar las horas que incursionó en su período de descanso?

Se me informa que no, ante el precepto que este empleado debió completar 8 horas físicamente

en el turno anterior inmediato. Agradeceré sumamente su gentileza en confirmarnos que esto es lo correcto."

El citado Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada por la Ley Núm. 83 dispone textualmente lo siguiente:

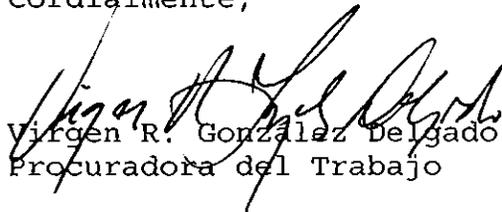
"Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, su fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta Ley."
(Subrayado nuestro).

Ciñéndose al principio de la jornada máxima de 8 horas consagrado en el Artículo II, Sección 16 de nuestra Constitución, la ley dispone que son horas extras todas las horas trabajadas en exceso de 8 en un ciclo de 24 horas. En el ejemplo que usted cita, la jornada de trabajo del viernes comenzó a las 4:00 P.M., lo cual significa que el ciclo de 24 horas termina a las 4:00 P.M. del día siguiente, o sea, del sábado. Sin embargo, se indica que el empleado comenzó a trabajar otra vez a las 8:00 A.M. del sábado, concluyendo la jornada, presuntamente, a las 4:00 P.M. En este ejemplo, el empleado trabajó 14 horas dentro del ciclo de 24 horas, lo cual representa 6 horas en exceso de la jornada de 8 horas diarias. Por lo tanto, el empleado tiene derecho a la compensación adicional que dispone la ley por esas horas en exceso de la jornada máxima.

A fin de aclarar sus dudas sobre el concepto de horario flexible que permite la Ley Núm. 83, le daremos un ejemplo de como aplicaría esta disposición al caso particular que usted nos refiere. Para fines de esta ilustración presumiremos que el horario regular del empleado es de 4:00 P.M. a 12:00 medianoche, con un período de 1 hora para tomar alimentos. El empleado y su patrono acuerdan un horario flexible que le permite al empleado comenzar sus labores a las 6:00 P.M., o sea, 2 horas más tarde. El empleado también concluye su jornada de trabajo 2 horas más tarde, o sea, a las 2:00 A.M. En ausencia de un acuerdo de horario flexible, este empleado no podría comenzar su próximo turno de trabajo antes de las 6:00 P.M. del día siguiente, y si lo hiciera, tendría derecho a compensación adicional por las horas trabajadas antes de las 6:00 P.M. En este caso, sin embargo, el acuerdo de horario flexible le permite al empleado iniciar sus labores a la hora acostumbrada (4:00 P.M.) sin incurrir el patrono la obligación de pagar horas extras. Nótese que en este caso el empleado tuvo más de 12 horas de descanso entre el final de un turno de trabajo y el comienzo del siguiente.

Esperamos que esta información ayude a aclarar sus dudas sobre este asunto.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado
Procuradora del Trabajo