



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

6 de mayo de 1998

Re: Consulta Núm. 14487

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable a las actividades de la empresa que usted representa. A continuación reproducimos las preguntas específicas que usted nos formula, seguidas de nuestras respuestas a cada una.

Nuestra compañ[í]a tiene como propósito primordial, y la naturaleza de la misma es, conducir investigación y desarrollo para la producción de diversas semillas agrícolas. Las especies que actualmente se están cruzando son, maíz, sorgo, algodón, soya, y girasol.

Por este medio deseamos solicitar por escrito lo siguiente:

- 1) El decreto mandatorio que nuestra compañ[í]a debe seguir, y que se ajusta de acuerdo con la naturaleza del trabajo realizado en [nuestra compañía].

Respuesta

La información suministrada indica que las actividades de su empresa están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 57, aplicable a la Industria de Actividades Agrícolas en General.

2) La ley laboral que habla sobre Jornada de Trabajo (Ley 379) - nos surge la duda por dos razones en particular.

a) Empleados que tienen un horario flexible de forma consecutiva, para el cómputo de horas extras, nos cuestionamos si es hora extra el adelantar la entrada, por ejemplo 3 horas en relación al día anterior (24 horas hacia atrás, en relación a su hora de entrada en el segundo turno), de está [sic] forma ¿hay que pagar horas extras?

b) Por otra parte, de seguir la [L]ey 83 del 20 de julio de 1995, donde establece que si el empleado no toma su período de descanso de 12 horas consecutivas con relación al día anterior, se considera como hora extra, nos surge la duda, ¿cuál de las dos situaciones a) ó b), se aplica a nuestra compañ[í]a, y se considera hora extra? Estas [sic] horas extras después [sic] de 8 horas de trabajo, y sin haber completado las 40 horas, ¿se pagarán a tiempo y medio, o a tiempo doble?

Respuesta

En lo que respecta al horario flexible de trabajo, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendado por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, dispone lo siguiente:

"Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno 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, sin 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]

Para fines del ejemplo que usted sugiere, presumiremos que mediante acuerdo voluntario entre el empleado y su patrono se ha establecido un horario de trabajo flexible y que la jornada de trabajo del día anterior fue de 8:00 a.m., a 5:00 p.m., disfrutando de un período de una hora para tomar alimentos de 12:00m. a 1:00 p.m. Al día siguiente se adelanta el comienzo de la jornada de trabajo por tres horas, es decir, comienza a las 5:00 a.m. En este caso particular, obsérvese que el empleado disfrutó de un período de descanso de 12 horas entre el final de su jornada de trabajo del día anterior y el comienzo de la jornada del día siguiente.

En circunstancias normales, el empleado en este ejemplo habría trabajado en exceso de 8 horas dentro del período de 24 horas consecutivas que comenzó a las 8:00 a.m. del primer día si su turno del día siguiente se inicia antes de las 8:00 a.m. del segundo día, lo cual conllevaría el pago de horas extras. Según lo dispone el citado Artículo 5, sin embargo, "no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo".

En este ejemplo, por lo tanto, el patrono no incurriría la obligación de pagar horas extras, ya que conforme al Artículo 5, *supra*, no se consideran horas en exceso de la jornada diaria de 8 horas diarias ni de la jornada semanal de 40 horas.

En aquellos casos que en efecto se trabaja en exceso de la jornada de 8 horas diarias, la Ley Núm. 379, *supra*, requiere que tales horas se paguen a "un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para horas regulares". Por vía de excepción, la ley permite a patronos cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, pagar en vez tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias, siempre y cuando tales horas no sean también en exceso de la jornada de 40 horas semanales. Todas las horas en exceso de 40 semanales, sin embargo, tienen que pagarse a doble tiempo.

3) La [L]ey 84 efectiva el 1 de agosto de 1995, menciona 15 d[í]as de vacaciones al año, deseamos verificar si esta ley aplica a empleados que se desempeñan en una compañ[í]a con naturaleza como la nuestra.

Respuesta

En lo que respecta a los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad contenidos en los decretos mandatorios, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, dispone textualmente lo siguiente:

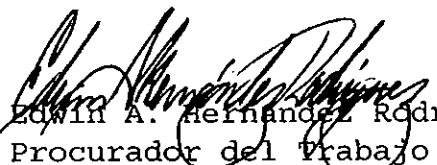
"Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios disponga, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios. La Junta de [Salario Mínimo] deberá gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso. Al alcanzar los beneficios

mínimos antes mencionados cesará la jurisdicción de la Junta sobre dichos empleados."

El Decreto Mandatorio Núm. 57, al cual está sujeto su empresa, es de los que dispone beneficios mínimos de vacaciones y licencia por enfermedad menores a los establecidos en la Ley Núm. 84. Por lo tanto, los empleados de su empresa continuarán sujetos a las normas del decreto hasta tanto la Junta de Salario Mínimo, cumpliendo con su mandato legislativo, revise el decreto para equiparar los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad a los de la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo Interino