



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

21 de agosto de 1998

Re: Consulta Núm. 14541

Nos referimos a su consulta en relación con el período de descanso que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. A continuación reproducimos su consulta específica, seguida de nuestras respuestas a cada interrogante planteada

Hemos obtenido opiniones conflictivas con relación al tiempo de descanso mandatorio en un período de 24 horas, a la enmienda a la [L]ey #379 de 1948, a la aplicabilidad de la ley según la industria y al pago de tiempo extra cuando el período de descanso es menor de 16 ó 12 horas (según la versión).

Agradeceríamos tenga a bien orientarnos sobre los [sic] siguientes dudas específicas:

1. Con relación al periodos [sic] de descanso, ¿existe diferencia dependiendo de la industria y de el [sic] decreto mandatorio según aplique?

Respuesta

No. Las disposiciones de ley aplican por igual a todas las industrias y a todos los decretos mandatorios.

2. ¿Cuál es la ley que aplica a empleados por hora en la industria de almacenes con relación al período de descanso?

## Respuesta

La Ley Núm. 379, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 30 de julio de 1995, dispone en su Artículo 5 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]

Es importante señalar que el período de descanso de 12 horas que dispone el Artículo 5, *supra*, aplica únicamente en aquellos casos en que existe un acuerdo entre empleado y patrono para establecer un horario flexible de trabajo. En ausencia de tal acuerdo, la ley no dispone ningún período de descanso específico, sino que conforme al Artículo 4(a) de la ley, se limita a requerir que se paguen como horas extras de trabajo "las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas". En el caso de un empleado cuya jornada de trabajo diaria es de 8:00 AM a 5:00 PM, con un período de una (1) hora para tomar alimentos, el período de 24 horas consecutivas termina a las 8:00 AM del día siguiente. En tal caso, se incurrirán horas extras si el empleado comienza su jornada de trabajo del día siguiente antes de las 8:00 AM. Nótese que al terminar su jornada de trabajo de 8 horas a las 5:00 PM y reportarse al día siguiente a las 8:00 AM, sin incurrir horas extras, el empleado tuvo un período de descanso de 15 horas. Por lo tanto, no existe disposición de ley alguna que requiera un período de descanso de 16 horas.

3. ¿Cuántas horas de descanso deben pasar entre la hora que el empleado sale de su turno regular de empleo y regresa a su turno regular al próximo día?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su pregunta anterior.

4. ¿Qué fracción en exceso [sic] de las 8 horas regulares se considera tiempo extra[?]

Respuesta

La ley no dispone ninguna fracción de tiempo mínima que deba considerarse como tiempo extra. Sobre ese particular, el Departamento se guía por la regla que dispone la Sección 785.47, Título 29 del Código Federal, que es la siguiente:

"In recording working time under the act, insubstantial or insignificant periods of time beyond the scheduled working hours, which cannot as a practical administrative matter be precisely recorded for payroll purposes, may be disregarded. The courts have held that such trifles are de minimis. This rule applies only where there are uncertain and indefinite periods of time involved of a few seconds or minutes duration, and where the failure to count such time is due to considerations justified by industrial realities. An employer may not arbitrarily fail to count as hours worked any part, however small, of the employee's fixed or regular working time or practically ascertainable periods of time he is regularly required to spend on duties assigned to him."  
[citas omitidas]

5. ¿Cuándo se paga la fracción del tiempo extra trabajado? Ej. 4 minutos después de la 8va. hora, 11 minutos después de la 8va. hora, 20 minutos después de la 8va. hora, etc.

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su pregunta anterior.

6. ¿Pueden los empleados registrar entrada (ponchar) a su turno regular de trabajo 5 minutos antes de comenzar a trabajar a su hora en punto sin incurrir en tiempo extra (durante estos 5 minutos no estarían [sic] trabajando[.] pero les daría [sic] tiempo a que todos pocharan [sic] sin incurrir en tardanza)?

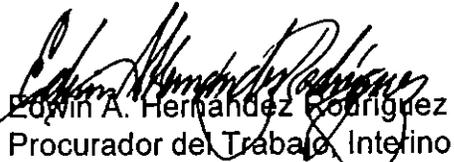
Respuesta

La respuesta a esta interrogante está consignada en la Sección 785.48 del referido Título 29 del Código Federal y dispone textualmente lo siguiente:

"(a) *Differences between clock records and actual hours worked.* Time clocks are not required. In those cases where time clocks are used, employees who voluntarily come in before their regular starting time or remain after their closing time, do not have to be paid for such periods provided, of course, that they do not engage in any work. Their early or late clock punching may be disregarded. Minor differences between the clock records and actual hours worked cannot ordinarily be avoided, but major discrepancies should be discouraged, since they raise a doubt as to the accuracy of the hours actually worked."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador del Trabajo Interino