



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

24 de noviembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14701

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas extras conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Sus preguntas específicas son las que reproducimos a continuación, seguidas de nuestras respuestas a cada una.

La presente es solicitando orientación sobre situaciones que pueden surgir en el pago de nómina de empleados. A continuación algunas interrogantes:

1. Adelanto de horario. Es posible que la jornada de trabajo de ocho horas tiene que transcurrir en un período de 16 horas de descanso para no incurrir en horas extras. Ej.:

lunes:	10:30-2:00	7.25 horas
	3:00-6:45	
martes:	7:30-12:30	7.25 horas
	1:30-4:45	

Respuesta

Según lo dispone el Artículo 4(a) de la Ley Núm. 379, *supra*, son horas extras de trabajo, entre otras, "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 ejemplo que usted nos refiere, el ciclo de 24 horas que se inició el lunes de esa semana comenzó a las 10:30 a.m., y por lo tanto terminará a las 10:30 a.m. del martes. Si el empleado

comenzó su jornada de trabajo a las 7:30 a.m. del martes, como se indica, las 3 horas trabajadas antes de las 10:30 a.m. forman parte de la jornada de trabajo del lunes. En este caso la jornada de trabajo del lunes sería de 10.25 horas, es decir, 2.25 horas en exceso de la jornada máxima de 8 horas diarias. Por lo tanto, el empleado tendría derecho al pago de 2.25 horas extras ese día.

Contrario a lo que indica en su consulta, la ley no dispone ningún periodo de descanso específico entre turnos de trabajo, excepto en el caso de un empleado que se haya acogido a un sistema de horario flexible conforme al Artículo 5 de la Ley Núm. 379, *supra*. Dicho artículo dispone textualmente 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.

En resumen, el período de descanso de 12 horas que dispone el citado Artículo 5 aplica únicamente en aquellos casos en que exista un acuerdo de horario flexible de trabajo.

- 2. Empleados que trabajan más de ocho (8) horas, [¿]es cierto que cada cinco (5) horas trabajadas corresponde una (1) hora para tomar alimentos o el segundo período puede ser menos de una (1) hora[?]

Respuesta

Según lo dispone el Artículo 15 de la Ley Núm. 379, *supra*, "[e]l periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar más de cinco horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse."

En cuanto a la reducción de los períodos de tomar alimentos, el referido Artículo 15 dispone lo siguiente:

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para "croupiers", enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, éstos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

3. Pago luego de la 5ta hora. ¿Se le paga al empleado el exceso total o solamente se paga doble una hora[?] Ej.:

Su 5ta hora era a las 11:00, pero se va a almorzar a las 12:45. Se pasó de la 5ta hora por una hora y cuarenta y cinco minutos. ¿Se le paga solamente una hora doble o la hora y los cuarenta y cinco minutos?

Respuesta

En su parte pertinente, el citado Artículo 15 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone textualmente lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos. [subrayado nuestro]

En resumen, la obligación del patrono en tal caso es pagar doble por el período de una hora señalado para tomar alimentos, o un período menor si está en vigor un acuerdo de reducción del mismo. Es importante señalar que en aquellos casos en que exista tal acuerdo, pero que en la práctica el empleado no disfrute del período de tomar alimentos, el patrono vendrá obligado a pagar doble por el período de tomar alimentos de una hora completa, y no meramente por el período reducido que se haya consignado en el acuerdo. Esto se debe a que la política pública encarnada en la Ley Núm. 379 va dirigida a desalentar la reducción o eliminación del período de tomar alimentos en aras de proteger la salud del trabajador. A tenor con esa política pública, las disposiciones que autorizan

la reducción o eliminación de dichos períodos de tomar alimentos se interpretan restrictivamente. Naturalmente, una reducción del período de tomar alimentos que en la práctica signifique la eliminación del mismo frustraría dicha política pública. De otro modo, la disposición que autoriza dicha reducción se convertiría en un mero mecanismo para reducir el monto de la penalidad que la ley le impone al patrono por no conceder el período de tomar alimentos.

- 4. ¿Se puede cambiar la hora de almuerzo de un día a otro, según la necesidad de la Institución?

Ej.: [l]unes tomó la hora de almuerzo a las 12:30, luego el [m]artes tomó la hora de almuerzo a las 11:30.
 (Siempre y cuando sea después de la 3ra hora y antes de la 5ta hora)

Respuesta

Si.

- 5. ¿Se puede autorizar un horario de trabajo con un período de receso de dos (2) horas un día específico y luego continuar con el horario regular[?] Ej.:

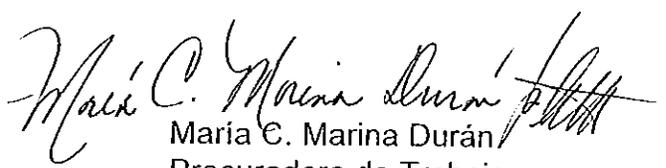
Horario Regular: [l]unes -- 8:30-1:00 2:00-4:45 7.25 hrs. total
 [m]artes- 8:30-12:00 2:00-6:45 7.25 hrs. total
 [m]iércoles- 8:30-1:00 2:00-4:45 [7.25 hrs. total]

Respuesta

Sí, siempre y cuando el empleado disfrute del período de tomar alimentos no antes de la tercera hora ni después de comenzada la sexta hora consecutiva de trabajo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


 María C. Marina Durán
 Procuradora de Trabajo