



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

17 de octubre de 2002

Consulta Número 15034

Nos referimos a su comunicación del 15 de julio de 2002, la cual lee como sigue:

“Interesamos tener una opinión sobre lo siguiente. Deseamos proveer servicios temporeros de personal para un proyecto de construcción de indole marítimo (Sic). Debido a la naturaleza del trabajo, los turnos serán de 12 horas los siete días de la semana.

Deseamos saber específicamente lo siguiente”

- 1) [¿] Como [Sic] se deberán pagar las horas de trabajo trabajadas en exceso de 8 horas en un periodo de 24 y la en exceso de 40 en una semana de trabajo? Tiempo y medio o doble.*
- 2) [¿] Como [Sic] aplicará el pago por periodo de alimentos? Si trabajan 7 días de 12 horas, cuantas horas regulares, periodos de alimentos y horas a tiempo extra serían adeudadas. (Por favor asuman esto basado en 7 días de 12 horas)*

- 3) [¿] Que [Sic] decreto mandatorio aplicará? Construcción o Servicios temporeros.
- 4) [¿] Que [Sic] otro reglamento laboral o ley aplicará a este tipo de trabajo. [Sic] [?]. (Énfasis nuestro)

Nos consulta nuestra opinión sobre los planes de implantar una Jornada Laboral de turnos de doce (12) horas diarias.

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a **una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.**” (Énfasis nuestro)

Además, la Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo I de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

“...

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo **doble** de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.
...” (Subrayado nuestro)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

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 periodo 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” (Énfasis nuestro).

El Artículo 11 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, también dispone:

“En las *obras de construcción*, reconstrucción, reparación o mejoras de propiedad, por ajuste o precio alzado, y en cualquier trabajo en que intervengan contratistas, subcontratistas, ajustadores, maestros de obra o cualquier agente o representante del patrono, el empleado también tendrá derecho a la compensación adicional a base de *tipo doble de salario* que fija esta ley *para horas extras de trabajo*.

En estos casos, el propietario o la persona para quien se haga la obra o realice el trabajo, con el contratista, subcontratista, ajustador, maestro de obra, agente o representante del patrono, serán solidariamente responsables del pago de los salarios devengados en horas regulares y horas extra de trabajo: disponiéndose, que ninguna acción o reclamación podrá establecerse contra el propietario o cesionario de la obra un año después de haber concluido el trabajo cuyo pago se reclama, excepto cuando la obra se efectúe por administración en el cual caso regirá lo dispuesto sobre prescripción en los casos de reclamaciones de salarios en la sección 32 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.”

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente con relación a la obligación de todo patrono:

“...

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

...Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. ***El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado...*** (Énfasis nuestro).

En conclusión, por disposición de Ley, la jornada legal de trabajo en Puerto Rico es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana. Toda hora o fracción de hora trabajada en exceso de esos límites debe compensarse. Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores.

Sólo si se cumple con los requisitos de la Ley Núm. 83, para establecer un horario flexible, es que no se considerarán horas extras las trabajadas en exceso de esos límites.

En cuanto a cómo se deben de pagar las horas extras trabajadas en exceso la ley en Puerto Rico dispone que se deberán pagar ***a tiempo doble***. No obstante, de los hechos relatados en su consulta no podemos determinar si su empresa está cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés como FLSA. De tener dudas sobre si su empresa le aplican las normas bajo la FLSA puede comunicarse a la siguiente dirección:

Sr. David Heffelginger
Director de Distrito

Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4, Suite 402
Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 7751947
(787)775-1906

En cuanto a su interrogante relacionada con el período de tomar alimentos para las empresas que están regidas por la Ley Núm. 379, *antes citada*, según enmendada, las normas sobre el periodo de tomar alimento surgen del ***Reglamento para Regular el Disfrute del Periodo de Tomar Alimento, Compensación y Expedición de Permiso para su Reducción*** promulgado por este Departamento el 27 de agosto de 1990.

El disfrute de la hora de tomar alimento, goza de elevado interés público. El fin primordial de conceder este periodo de tiempo es el de proteger la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador. La hora de tomar alimentos, produce un alto en la jornada de trabajo, lo cual propicia tanto la salud como la productividad del trabajador.

El Artículo VII del Reglamento, antes citado dispone:

“Todo patrono que permita, requiera o tolere que un empleado trabaje durante el periodo destinado para tomar alimentos, vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

En los casos en que haya mediado un permiso válido conforme a la Ley y reglamento para reducir el período de tomar alimentos a menos de una hora, el patrono sólo vendrá obligado a pagar el doble del tipo convenido para las horas regulares si se permite, requiere o tolera trabajar durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.” (Énfasis nuestro)

Por otra parte, el Reglamento también dispone:

“Cuando la hora fijada para tomar alimentos coincida o sea una hora extra, si se trabaja durante la misma, además de la paga requerida por ley por ser hora extra, el patrono vendrá obligado a realizar **una paga adicional de penalidad** por dicha tarea o fracción de hora. **Esto último aplica también en el caso que se ha obtenido un permiso para reducir el período de tomar alimentos y se trabaja la fracción que corresponde a dicho período que coincide y es tiempo extra.**” (Énfasis nuestro)

Por lo que, de acuerdo con lo antes expuesto, la hora para el disfrute de alimentos trabajada **se pagará al doble del tipo convenido para las horas regulares** y si además, la hora fijada para tomar alimentos coincide con una hora extra, si se trabaja durante la misma, el patrono pagará la paga de hora extra más una paga adicional de penalidad por la tarea o fracción de hora.

No obstante, la Ley Núm. 379 en el Artículo 5, antes citado, dispone:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y 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 periodo destinado para tomar alimentos.**”

En caso de establecerse una estipulación escrita por conveniencia mutua entre el empleado y el patrono, el Artículo 14 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 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.

.....

Cuando los empleados estén unionados, la estipulación para reducir el período de señalado para tomar alimentos se podrá efectuar mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario en tal caso el consentimiento individual de los empleados representados por la unión, ni la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tal caso efectiva la reducción...según se provea en el convenio.

El período destinado a tomar 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 durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse. Disponiéndose que por vía de excepción y conforme a la reglamentación promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá autorizar que el período de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo....”(Énfasis nuestro)

En cuanto a cuál decreto le aplica a su empresa, la norma contenida en los Decretos Mandatarios que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatario, a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales.

En términos generales, de surgir alguna duda sobre cuál Decreto aplicar a la actividad específica que realiza el empleado, el principio básico es que si las actividades se llevan o se llevarán a cabo con empleados dedicados exclusivamente a determinada actividad, le aplicará a cada empleado el Decreto Mandatario específico que rige la actividad en la cual se desempeña.

Por el contrario, si se trata de empleados que realizan o que realizarán **indistintamente** cualesquiera de las actividades, el Decreto Mandatario aplicable será aquel que rija la actividad a la cual el empleado dedique la **mayor parte de su tiempo**. En caso de no poder hacer una determinación clara en el sentido antes indicado, el decreto a aplicarse es aquel que, considerado en conjunto, le brinde **mayor beneficio al trabajador, tomando en cuenta la actividad principal de la empresa**.

Ahora bien, en cuanto a cual decreto aplica a su empresa respondiendo nos inclinamos por los Decretos Mandatarios Núm. 44 y 11, aplicables a la *Industria de la Construcción*, los cuales deben ser utilizados para reglamentar un proyecto de construcción de índole marítima. Entendemos que prevalecen los decretos mandatarios Núm. 44 y 11, ya que en el alcance de su definición dispone que el concepto de “construcción” incluye “construcción y mejoras de puertos y vías acuáticas”. Véase página nueve (9) del Decreto Mandatario Núm. 44.

A su empresa le aplican todas las leyes protectoras del trabajo y los reglamentos adoptados al amparo de los mismos. De tener duda sobre la aplicación de una ley en particular, lo podemos orientar de acuerdo a la situación de hechos, o de sus interrogantes sobre la interpretación o aplicación de las mismas.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. Maria M. Crespo Gonzalez
Procuradora del Trabajo