



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

6 de noviembre de 2002

Recursos Humanos

1

Consulta Número 15074

Nos referimos a su comunicación del 31 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

“Sirva la presente para agradecer su servicio con relación a nuestra consulta previa. Nos ayudó sobremanera en nuestro proceso de implementación del sistema electrónico de registro de entrada (conocido antes como timbrar tarjetas de entrada). Nuevamente nos surgen unas interrogantes que agradeceremos nos clarifique a la brevedad posible:

- 1. Entendemos que la Ley nos permite reducir a 30 minutos el periodo de almuerzo de los empleados por hora, siempre y cuando medie un acuerdo por escrito.*

El hecho de que media este acuerdo por escrito, ¿[exhime] la Compañía de tener que pagar la media hora trabajada a doble tiempo?

- 2. Otra situación de ejemplo:*

-Se establece un turno para entrada de 6:00 am a 2:30 pm.

-Se le indica al empleado mediante política escrita que debe timbrar su tarjeta entre 6:00 am a 6:07 am sin penalidades (ni contar como tardanza), solo para cambio de ropa.

-Se le indica además que se programará el [relój] para que le permita timbrar desde las 5:53 am (desde 7 minutos antes) – pero

que como su itinerario establecido comienza a las 6:00 am, este tiempo previo a las 6:00 am de 7 minutos no contará paga ya se le está permitiendo timbrar a su discreción. ¿Está correcto este procedimiento de no pagar este periodo que la Compañía estableció que queda a discreción del empleado?

El propósito de su consulta es conocer, si es posible reducir el período de tomar alimentos a sus empleados a 30 minutos sin tener que pagar la segunda media hora trabajada a doble tiempo. Nos consulta además, si es correcto permitirle a sus empleados timbrar la tarjeta hasta 7 minutos antes de la hora de entrada, sin tener que pagar ese período.

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, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tiempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. La enmienda tuvo el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo **voluntario** de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, dispuso lo siguiente en cuanto al acuerdo entre empleado y el patrono:

“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, 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).

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...” (Subrayado nuestro).

En adición, el Artículo V del “Reglamento para regular el disfrute del período de tomar alimentos, compensación y la expedición de permisos para su reducción” del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone:

“Los períodos de tomar alimentos que le corresponden al trabajador dentro y fuera de la jornada regular del trabajo pueden ser reducidos por razón de conveniencia para el empleado y mediante estipulación entre éste y su patrono con la aprobación del Secretario.

El período de tomar alimentos se puede obviar cuando ocurre fuera de la jornada regular de trabajo y sólo se trabajan dos horas después de dicha jornada regular. No obstante, para que se pueda obviar válidamente el período de tomar alimentos en estos casos, será necesario que al igual que en los casos de reducción, el obviar dicho período de tomar alimentos sea a conveniencia del trabajador mediante un acuerdo escrito previo entre el trabajador y el patrono aprobado por el Secretario. El acuerdo antes especificado podrá, si se interesa, incluirse como parte del acuerdo general para reducir el período de tomar alimentos en la jornada regular y la jornada extraordinaria o podrá hacerse por separado.

Los permisos para reducir o para obviar el o los períodos de tomar alimentos serán válidos indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra si continúa la misma relación de trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un año de ser efectiva la estipulación. El permiso de reducción o para obviar el período de tomar alimentos de ser concedido por el Secretario o su representante autorizado, será válido a la fecha de su aprobación.”

El inciso (b) del Artículo VI de este Reglamento dispone con relación a los requisitos que debe contener la solicitud del permiso:

“(b) La solicitud del permiso deberá contener los siguiente:

1. Nombre del trabajador o de los trabajadores
2. Seguro Social
3. Nombre, dirección y teléfono del patrono
4. Breve exposición de la conveniencia para el trabajador.
5. Naturaleza del trabajo que se realiza.

A pesar de que el Reglamento no ha sido atemperado en cuanto al requisito de autorización de los acuerdos por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el mismo quedó implícitamente enmendado por lo dispuesto en la Ley Núm. 83, y a su vez, vigente en todo aquello que no esté en contravención con la Ley Núm. 379.

Actualmente, según lo define la Ley, los acuerdos en cuanto a reducir el horario de alimentos no tienen que ser aprobados por el Secretario. Sólo se requiere la autorización del Secretario para acuerdos que proponen que el

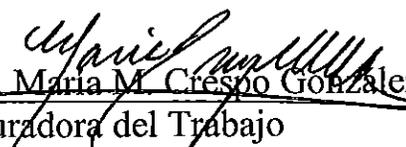
período de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.

En cuanto a su interrogante de sí el patrono debe compensar a sus empleados si les permite ponchar, hasta 7 minutos, antes de la hora de entrada, consideramos que el patrono tiene el deber de compensarlo, ya que el empleado estaría laborando en exceso de las 8 horas, jornada legal diaria.

En la situación particular que usted nos trae a nuestra atención, sí el patrono le exige a sus empleados, como requisito de empleo, que tiene que cambiarse de ropa antes de entrar a su área de trabajo, ese tiempo se considera como beneficioso para el patrono. Por tal motivo, de requerirle al empleado ponchar 7 minutos antes de la hora de entrada, ese tiempo se considera como tiempo trabajado, y debe ser pagado como tiempo extra.

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

Cordialmente,


~~Lcda. Maria M. Crespo Gonzalez~~
Procuradora del Trabajo

EP/LVGT