



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

Lcdo. Víctor Rivera Hernández
Secretario

12 de junio de 2003

Consulta Núm. 15178

Nos referimos a su comunicación del 30 de abril de 2003, la cual lee como sigue:

“En ocasiones en nuestra Institución nos han surgido puestos a tiempo parcial y algunos empleados regulares nos han expresado su disponibilidad e interés para cubrir los mismos. Nuestra institución no les ha brindado la oportunidad ya que podría entenderse como tiempo adicional (hora extra), ya que éstos cumplen con 8 horas de servicio.

Mi consulta gira en torno a si un empleado con horario regular de 8 horas puede ejercer otro puesto a tiempo parcial en la misma Institución, sin incurrir en horas extra; considerando otra área de servicio o un lapso de descanso de por lo menos 2 horas. . .”

Usted interesa que le aclaremos si un empleado a tiempo completo, o sea con ocho (8) horas de trabajo diario, puede ejercer otro puesto a tiempo parcial en la misma Institución sin que se considere como tiempo extra.

La Sección 16 del Art. I del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“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 suplido.)

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “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.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 379 establece la política pública con relación a la jornada legal de trabajo, el mismo lee como sigue en su parte pertinente:

“ . . .

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal 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.

. . . ”

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 define lo que constituye la jornada legal de trabajo diaria y semanal de la siguiente manera:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.” (Énfasis suplido.)

En su Artículo 4, se definen lo que son horas extras de trabajo:

“Son horas extras de trabajo.

(A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;

(B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble; . . .” (Énfasis suplido.)

No obstante lo antes expresado, a través de la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, se redefinió el alcance de los términos día y semana de trabajo, y jornada diaria y jornada semanal de trabajo. Esta enmienda, también, tuvo como fin excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas según un acuerdo **voluntario** de horario flexible siempre y cuando se cumpla con ciertos requisitos; obliga al patrono a reponer a un empleado cuando éste ha 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.

Según los estatutos vigentes en Puerto Rico, toda hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada legal de trabajo diaria o semanal, deberá ser compensada. Con el otorgamiento del derecho a todo trabajador de tener

un período de descanso, se persigue proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. De este modo, éstos tienen la oportunidad de recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores.

Específicamente el Artículo 13 de la Ley Núm. 379 establece lo siguiente con relación a todo acuerdo en el cual el empleado renuncie el pago de la compensación por horas extras, el mismo lee como sigue:

“Artículo 13.-

Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extras de trabajo.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras que fija la ley.

. . .” (Énfasis suplido.)

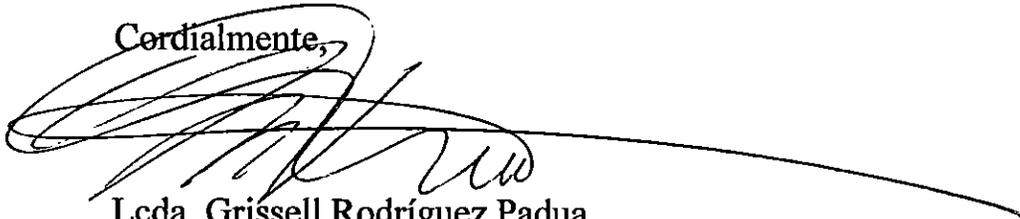
En la situación particular que usted nos plantea, por tratarse de empleados a tiempo completo, en caso de que éstos tomen un “part-time” en la institución, las horas que ellos laboren en el mismo deberán ser compensadas por el patrono como horas extras. Es importante resaltar que, la legislación actual permite que un patrono pueda contratar a un trabajador en una tarea distinta a la que éste realiza, luego de concluir su jornada regular. Si el trabajador aceptará tener un “part-time”, además del “full-time”, el patrono deberá garantizar que al éste terminar su “full-time”, se le respetará su derecho a disfrutar de un período de alimentos antes de

comenzar a laborar en su "part-time" según lo dispuesto en la Ley Núm. 379. Es importante, también, que se le provea al trabajador un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas entre una jornada diaria de trabajo y la próxima.

Le incluimos copia de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT