



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taina E. Matos Santos

18 de febrero de 2005

Consulta Núm. 15331

Nos referimos a su comunicación del 1 de febrero de 2005, la cual nos solicita que le brindemos una opinión la decisión de su cliente Sartorius, Inc., de implementar un horario comprimido consistente en dos jornadas.

Un grupo de trabajo laborará de lunes a jueves un turno de 10.5 horas de las cuales los empleados trabajarán 10 horas, disfrutando un P.T.A. de $\frac{1}{2}$ hora habiendo acuerdo escrito para reducir todos los P.T.A. entre el patrono y empleados, y un acuerdo para omitir el segundo P.T.A., conforme a la ley # 379 de 1948, según enmendada, disfrutando 3 días libres durante la semana.

El otro grupo laborará de viernes a domingo un turno de 12 horas de las cuales los empleados trabajarán 11 horas, disfrutando dos P.T.A. de $\frac{1}{2}$ hora cada uno habiendo también acuerdo escrito para reducir todos los P.T.A. con 4 días libres durante la semana.

La empresa garantizara a los empleados el pago de todas las horas extras trabajadas (diarias, semanales, etc.) de conformidad con la legislación y jurisprudencia aplicable.”

En su consulta nos solicita conocer nuestra opinión sobre la acumulación y cargos de licencias de vacaciones y enfermedad. Además, en torno a los pagos de días de fiesta a los empleados con horario comprimido

Particularmente nos preguntas sobre:

1. ¿ Puede la empresa acumularles a los empleados, vacaciones y enfermedad a base del día regular de trabajo (siendo de 8 horas la jornada regular legal en P.R)? De no, favor de decirnos a base de cuántas horas deben acumularles y el fundamento legal de su opinión.
2. Cuando un empleado tomo un día por vacaciones o por enfermedad,? Puede la empresa pagarle 8 horas con cargo a vacaciones o enfermedad, lo que aplique? De no, favor de decirnos; a.) cuántas horas deben pagarle, b.) cuántas horas debe cargar a la licencia aplicable y el fundamento legal de sus opiniones en a.) y b.).
3. ¿ Puede la empresa pagar los días feriados a base de 8 horas? De no, favor de decirnos a base de cuántas horas pagarlos y el fundamento legal de su opinión.

Antes de pasar directamente a contestar sus interrogantes, es necesario hacer un resumen del historial legislativo sobre la jornada de trabajo y la posición del Departamento del Trabajo referente a la jornada de trabajo.

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:

“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 nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo, el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“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”

Ahora bien, la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*. Esta enmienda tuvo como propósito, el redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo. También, el 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 y 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, *antes citada*, según enmendada, dispone relacionado con el acuerdo entre empleado y patrono:

“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 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” .

Por lo que, 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 período 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.

La posición del Departamento del Trabajo ha sido reiteradamente, que no favorece la extensión del horario regular de trabajo mas allá de ocho (8) horas por que contraviene con la política pública, que regula la jornada regular como un derecho del trabajador. El Departamento del Trabajo, entiende que las horas de trabajo adicional a la jornada de ocho (8) horas debe ser la excepción a la norma y para circunstancias extraordinarias.

En cuanto al período de tomar alimentos que su cliente alega que voluntariamente todos los empleados renunciaron su derecho y acordaron reducirlo a 30 minutos, es necesario que resumamos las normas sobre el período de tomar alimento surgen del *Reglamento para Regular el Disfrute del Período 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 período de tiempo es el de proteger la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador. La hora de tomar alimentos es para que se haga 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 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 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.”

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)

La Ley 379, señala del período de tomar alimentos 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 “croupier”, 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.

Por otro lado, las vacaciones están reguladas por la ley 180 del 27 de julio de 1998, la ley expone los siguiente:

Artículo 6. disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad.-

(a) Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias, que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

(b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad, se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

(c)El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad, se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

El propósito esencial de la licencia por enfermedad, es proveer un ingreso al empleado de protegerlo contra la pérdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto, el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

Es de nuestro conocimiento que la compañía que usted representa, está en negociaciones con la unión que representa a los trabajadores, por tanto en repuesta a su consulta, esta procuraduría tiene, como norma, abstenerse de emitir opiniones sobre asuntos donde se está negociando colectivamente, en los cuales las controversias deben dilucidarse en organismos administrativos, mediante negociación, arbitraje o en último caso ante los tribunales. Esto se debe a que no está dentro de nuestras funciones, facultades y deberes la adjudicación de controversias, siendo tales funciones prerrogativas del foro judicial o arbitral. Además, con nuestra acción evitamos prejuzgar asuntos que, eventualmente, pudieran ser sometidos ante la consideración de un arbitro o juzgador, para su resolución final.

Esperamos que esta información, le sea útil para sus negociaciones.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo