



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. Taína E. Matos Santos

8 de julio de 2005

Estimado señor Balsa:

Consulta Núm. 15367

Acusamos recibo de su consulta del 26 de mayo de 2005. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta

“En mayo 25 nos visitó el Sr. Nelson Ortiz de la Oficina de Ponce para orientarnos sobre el pago de horas extras (tiempo y medio o doble)

Después de 8 horas

Después de 40 horas

Después Domingo

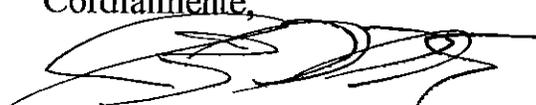
El señor Nelson nos explica la ley 379 las leyes que nos aplican:

Cuando tenemos que pagar doble tiempo medio.

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 14821, 14866, 15007 y 14407, que versa, en parte, sobre este aspecto. Además se le incluye la Ley Núm. 379.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anejos



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

21 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14407

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

"Le escribo pues necesito que me aclare una duda pues tengo un cliente dentro de la industria de restaurantes que comenzó operaciones durante el mes de diciembre de 1995 y entiendo que se debe regir por la Ley 84 - 'Reforma Laboral' del 1 de agosto de 1995. Aunque existe el Decreto Núm. 47 que cubre las operaciones de restaurantes, entiendo que el mismo no aplica pues la Ley 84 se impone, pues entra en vigor antes de la fecha del comienzo de operaciones de mi cliente.

Entiendo además que la Ley 84 no es de menor fuerza legal que el Decreto 47 pues por algo es Ley."

Al aprobar la Ley Núm. 84, fue la intención de nuestra Asamblea Legislativa establecer beneficios eventualmente uniformes para todas las industrias en lo que respecta a vacaciones y licencia por enfermedad. Con ese propósito, la Ley Núm. 84 dispuso "una acumulación mínima de licencia por vacaciones a razón

de uno y cuarto (1¼) días por mes y una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes." Para tener derecho a dicha acumulación, el empleado deberá trabajar no menos de 115 horas al mes. Esto equivale, respectivamente, a la acumulación anual de 15 días y 12 días de licencia por enfermedad. Reconociendo la necesidad de aclarar si en determinados casos prevalecerán las disposiciones de la ley o del decreto mandatorio aplicable, la Ley Núm. 84 dispone lo siguiente:

"Los beneficios mínimos antes mencionados serán de aplicación inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de esta ley (primero de agosto de 1995) estuvieran cubiertos por decretos mandatorios cuyos niveles de acumulación sean equivalentes a los anteriores. Los empleados que a la vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen mayores beneficios mínimos de licencias permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo 20 de esta Ley."

En lo que respecta a aquellos decretos que disponen beneficios menores, La Ley Núm. 84 dispone lo siguiente:

"Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso, continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios. La Junta deberá gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso. Al alcanzar los beneficios mínimos antes mencionados cesará la jurisdicción de la Junta sobre dichos empleados."

En el caso que es objeto de su consulta, se indica que el negocio inició operaciones después de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84. Como indica el párrafo anterior, sin embargo, las disposiciones del decreto aplicarán aún en tales casos si los beneficios de la Ley Núm. 84 son mayores. En otras palabras, el factor determinante no es si el negocio comenzó después de la fecha de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, sino como comparan los beneficios del decreto con los de la Ley Núm. 84. También es importante señalar que la ley se refiere a empleados y no a industrias. Por lo tanto, en el caso de una industria cuyo decreto mandatorio disponga mayores beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, aquellos empleados que trabajaran con ese patrono antes del 1ro. de agosto de 1995 tendrán garantizados los beneficios mayores del decreto, mientras que los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la ley se registrarán por la Ley Núm. 84.

En este caso, el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, dispone mayores beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que la Ley Núm. 84. Por lo tanto, todos los empleados del restaurante de su cliente, que inició sus operaciones después de la fecha del 1ro. de agosto de 1995, se regirán por las disposiciones de la Ley Núm. 84 en lo que respecta a vacaciones y licencia por enfermedad. Sin embargo, continuarán aplicando las demás disposiciones del decreto, incluyendo el salario mínimo del Artículo II, a menos que su cliente esté sujeto al salario mínimo federal. También están cubiertos los empleados de su cliente por las disposiciones complementarias del Decreto Mandatorio Núm. 6, aplicable al Negociado de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, con la excepción de la garantía de compensación semanal mínima, que fue derogada por la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

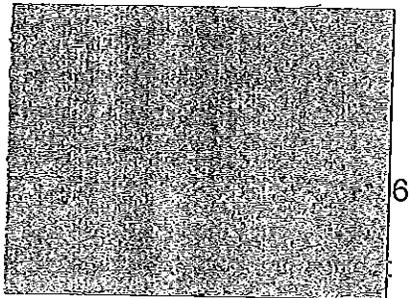


Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

4 de octubre de 2000



Re: Consulta Núm. 14821

Nos referimos a su consulta en relación con la compensación por horas en exceso de la jornada máxima conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

En algunas ocasiones es necesario extender la jornada laboral más allá de las 8 (ocho) horas para cumplir los compromisos de la producción para los clientes. Después de esta jornada entiendo que la jornada laboral aumenta al doble para el empleado que permanezca.

La respuesta a esta interrogante se encuentra en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, el cual dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierto por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("Fair Labor Standards Act") [...] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. [...].

También formula usted la siguiente pregunta:

[¿]Puede un patrono exigir el que una parte del personal permanezca en su labor después de esas 8 (ocho) horas[?]

En efecto, la jornada de trabajo en Puerto Rico está limitada a 8 horas, no sólo por la Ley Núm. 379, *supra*, sino también por la propia Constitución de Puerto Rico. La política pública va dirigida a desalentar el trabajo en horas extras, y es por eso que sólo se permite mediante el pago de compensación adicional por las horas en exceso de la jornada máxima. En respuesta a esta misma interrogante, planteada en la Consulta Núm. 10695, el 6 de julio de 1979 esta Procuraduría emitió una opinión en cuya parte pertinente se cita la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379, *supra*, y se expresa lo siguiente:

Según se desprende de la parte que hemos dejado citada de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379, el propósito del estatuto no fue crear una compensación adicional para los trabajadores, sino efectivamente limitar la jornada de trabajo de éstos para evitar las consecuencias adversas que a su salud y espíritu ocasionan dichas jornadas excesivas.

Es nuestro criterio, a base de lo antes indicado, que normalmente no se le puede exigir a un trabajador que, en contra de su voluntad, trabaje en exceso de la jornada regular, a no ser que circunstancias extraordinarias justifiquen que se le haga dicha solicitud, en el cual caso el obrero no debe negarle innecesariamente su cooperación al patrono rehusando rendir aquella medida de trabajo extraordinario que resulte razonable y que no le acarree inconvenientes o trastornos insuperables.

Resumiendo, como principio general, el trabajador no viene obligado a trabajar horas extras si no lo desea.

Sin embargo, hay situaciones excepcionales dentro de las cuales puede resultar inexcusable que un trabajador abandone su trabajo por el solo hecho de haber rendido su labor regular, tal sería el caso, por ejemplo, de un chofer que al terminar su jornada regular de ocho horas de trabajo se halle todavía en la carretera y en un lugar donde no pueda abandonar el vehículo sin perjuicio para los intereses del patrono.

También pueden surgir situaciones de emergencia dentro de las cuales resultaría inexcusable para un trabajador abandonar su trabajo por el solo hecho de haber concluido su jornada de trabajo.

En general, para determinar si resulta justificada o no la demanda del patrono de que el empleado trabaje horas extras debemos tomar en consideración las circunstancias específicas de cada caso. Debemos preguntarnos, en cada caso, si la exigencia del patrono resulta razonable y si la negativa del empleado[,] de negarse éste a rendir la labor extra, está fundada en razones de peso.

Hay que tomar en consideración la naturaleza del trabajo que esté realizando el trabajador durante su jornada regular y el grado de fatiga que produzca dicha labor, así como su estado de salud y si el obrero tiene compromisos previos en relación con el tiempo durante el cual se le exige realizar esta labor extra. Otro factor a considerar sería la cantidad y la naturaleza de la labor extra que se le exige.

Finalmente, la interpretación oficial de este Departamento sobre el derecho del patrono a requerir trabajo en horas extras es la que se consigna en la Opinión 91-2, emitida por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos el 30 de agosto de 1991. Para su información le incluimos copia de dicha opinión como anejo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejo: Opinión 91-1