

FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ

From: FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
Sent: Thursday, September 22, 2005 2:51 PM

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”

El Reglamento Núm. 2717 de 5 de octubre de 1980, según enmendado define los termino de día y semana de trabajo. Se define Jornada Diaria o Día de trabajo como un periodo de 24 horas consecutivas. Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho (8) horas en el periodo de 24 horas consecutivas.

Por otra parte, un empleado “profesional” que cumple con los requisitos dispuestos en el Reglamento Núm. 13, no le es de aplicación la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Horas y Días de Trabajo”. La propia Ley Núm. 379, antes mencionada, excluye de su aplicación a los empleados administradores, ejecutivos y profesionales. El Artículo 20 de la Ley Núm. 379, al definir el término “empleado”, excluye a los administradores, ejecutivos y profesionales, el cual citamos a

continuación en su parte pertinente:

“En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra cosa, se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

“**EMPLEADO**” incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra “empleados” no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.
. . . .”

Por último, la ley 80 de 21 de mayo del 2000, enmendó la ley 180 para clarificar el término prescriptivo para hacer reclamaciones de salarios y vacaciones el artículo lee así:

Término Prescriptivo-

Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley o cualquier decreto mandatario, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

De su consulta por internet no se desprende suficiente información de cual es su clasificación en la compañía para la cual trabaja. pero si fuera acreedora a recibir horas extras por no ser empleada exenta tendria derecho a solicitar de su patrono el pago del tiempo extras solicitado hasta un periode de tres anos hacia atras conforme lo dispone la ley.

ADVERTENCIA

ESTA CONSULTA VIA ELECTRONICA NO CONSTITUYE UNA OPINION FORMAL DEL PROCURADOR DEL TRABAJO, SE HACE CON EL PROPOSITO DE ORIENTARLA SOMERAMENTE.

solidariamente,

FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
PROCURADOR