



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

10 de octubre de 2007

Consulta Núm. 15582

Nos referimos a su comunicación del 5 de septiembre de 2007, en la cual nos solicita orientación con respecto a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, específicamente en cuanto a los turnos de trabajo y el ciclo de 24 horas.

Es política de esta oficina abstenerse de emitir opiniones en casos que puedan estar ante los tribunales o ser objeto de dilucidación ante un foro administrativo del Departamento a nivel administrativo o adjudicativo. Considerando que las situaciones que nos plantea requieren evaluar su caso de forma particular, entendemos prudente abstenernos de evaluar el mismo y emitir opinión.

No obstante, a continuación le orientamos de manera general en cuanto a las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada y el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley Núm. 379, aprobada el día 15 de mayo de 1948, según enmendada.

De conformidad con la Ley Núm. 379 de 1948, enmendada la cual establece la jornada de trabajo en Puerto Rico, se establece que ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico y que cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo (Artículo 2).

Adicional, la ley establece en su Artículo 3 que son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.

El Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los términos Jornada Diaria o Día de Trabajo y Semana de Trabajo y para establecer el comienzo de la Semana de Trabajo de conformidad con la Ley Núm. 379, aprobada el día 15 de mayo de 1948, según enmendada, el cual comenzó a regir desde el 5 de marzo de 1983, define a los fines del cómputo de horas extra la Jornada Diaria como:

“La jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extra lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas...” (Artículo 2)

Adicional el Artículo 3 del reglamento define la semana de trabajo a los fines del cómputo de horas extra como:

“La semana de trabajo a los fines del cómputo de las horas extra sobre 40, lo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas...”

En Puerto Rico la Ley Núm. 379 de 1948, enm establece en su Artículo 4 lo que son horas extra de trabajo:

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

Por lo tanto, como norma general las horas extra diarias se pueden dar por las siguientes razones:

Por haberse trabajado físicamente en exceso de la jornada diaria.

Ejemplo: 8:00 a.m. a 12:00 m y 1:00 p.m. a 6:00 p.m. = 8 hrs. regulares y 1 hora extra en exceso de 8.

Y por cambios de turno;

Cuando se adelanta el comienzo del turno de un empleado con relación a la hora en que comenzó en el día inmediatamente anterior, en el que se trabajaron por lo menos ocho (8) horas.

Ejemplo

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Martes	7:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Cuando se adelanta el comienzo de la segunda parte del turno de un empleado con relación a la hora en que comenzó en el día inmediatamente anterior.

Ejemplo

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Martes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Cuando el empleado comienza más tarde el disfrute del período de alimento con relación a la hora en que lo comenzó en el día inmediatamente anterior, en el que trabajó por lo menos ocho (8) horas.

Ejemplo

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 6:00 p.m.
Martes	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	2:00 p.m. a 5:00 p.m.

No habrá tiempo extra si el disfrute del período de alimentos se comienza más tarde debido a que el turno comenzó más tarde que en el día inmediatamente anterior.

Hay un aspecto que queda definitivamente fuera del cómputo de horas extra diarias. Este es el llamado descanso de 16 horas entre un turno y otro. Bajo la norma que se establece en el Reglamento, queda claro que dicho cómputo de horas extra es para horas trabajadas y no para horas de descanso. Tanto la Ley como el Reglamento hablan en todo momento de trabajo y no de descanso.

Además, no podrá hablarse de 16 horas de descanso, ya que habría que tener en cuenta la hora de alimentos, reduciéndose entonces el descanso a 15 horas.

De todos modos, este aspecto queda descartado. El hecho de que no hayan 15 ó 16 horas de descanso entre un turno y el próximo, no va a producir necesariamente horas extra, especialmente si no hay un cambio de turno.

En cuanto a las horas extra en exceso de cuarenta (40) horas a la semana el Artículo 4 de la Ley #379 de 1948, establece que son horas extra de trabajo:

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

Ejemplo I

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Martes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Miércoles	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Jueves	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Viernes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Sábado	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Domingo	Libre	

En este ejemplo las ocho (8) horas trabajadas el sábado son extra en exceso de las cuarenta (40) horas semanales

Ejemplo II

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Martes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Miércoles	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Jueves	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Viernes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Sábado	Libre	
Domingo	Libre	

Lunes 7:00 a.m. a 11:00 a.m. 12:00 m a 4:00 p.m.

Como la semana de trabajo consiste de siete (7) períodos consecutivos de 24 horas cada uno para un total de 168 horas, la hora de 7:00 a 8:00 a.m. del segundo lunes esta comprendida aún dentro de las 168 horas por lo que existe 1 hora extra en exceso de 40 horas semanales.

Con relación a la forma de pagar las horas extra Rico, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 1948, enmendada establece que “Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extra 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 de Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, 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.** Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o en otra forma estipulada, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo periodo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.”(Énfasis suplido)

El 30 de junio de 1998 nuestro Tribunal Supremo emitió una opinión en el caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97 que cambio de manera significativa la interpretación que hasta ese momento regía en cuanto al pago de horas extra sobre ocho (8) y cuarenta (40) en empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo de los EE.UU.

En vista de esta interpretación de nuestro Tribunal Supremo, el pago de horas extra bajo la Ley Núm. 379 de 1948, enm está sujeto a las siguientes expresiones: “ Es meridianamente claro, sin embargo, que, de la manera en que se encuentra redactado el Art. 6 en virtud de la referida enmienda y al analizarlo conjuntamente con el F.L.S.A. , en Puerto Rigen las siguientes normas para el pago de compensación extraordinaria para los empleados o industrias no exentos de la aplicación de las disposiciones referentes al pago de horas extra de la Ley 379.”

- 1. Patronos y empleados no cubiertos por el F.L.S.A.:** Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.

Ejemplo:

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs reg
Martes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs reg
Miércoles	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 6:00 p.m.	8 hrs reg 1 doble
Jueves	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 7:00 p.m.	8hrs reg 2 doble
Viernes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8hrs reg
Sábado	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs doble
Domingo	Libre		

En el ejemplo encontramos que existen 3 horas extra en exceso de ocho (8) horas diarias las cuales se compensarían dobles y las 8 horas del día sábado se compensarían a tiempo doble en exceso de las cuarenta (40) horas semanales

- 2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el F.L.S.A.:** Tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares, salvo convenio o Decreto Mandatario que dé beneficio mayor. Esto incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales

Ejemplo I: Empresa cubierta por F.L.S.A

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs reg
Martes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs reg
Miércoles	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 6:00 p.m.	8 hrs reg 1hr 1½
Jueves	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 7:00 p.m.	8hrs reg 2 hr 1½
Viernes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8hrs reg
Sábado	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs 1½
Domingo	Libre		

En el ejemplo encontramos que existen 3 horas extra en exceso de ocho (8) horas diarias las cuales se compensarían a tiempo y medio y las 8 horas del día sábado se compensarían a tiempo y medio en exceso de las cuarenta (40) horas semanales

Ejemplo II: Empresa cubierta por F.L.S.A y cubierta por un Decreto Mandatario que establece condiciones de paga extraordinaria**

Lunes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs reg
Martes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs reg
Miércoles	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 6:00 p.m.	8 hrs reg 1doble
Jueves	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 7:00 p.m.	8hrs reg 2 hr doble
Viernes	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8hrs reg
Sábado	8:00 a.m. a 12:00 m	1:00 p.m. a 5:00 p.m.	8 hrs 1½
Domingo	Libre		

En el ejemplo encontramos que existen 3 horas extra en exceso de ocho (8) horas diarias las cuales se compensarían doble y las 8 horas del día sábado se compensarían a tiempo y medio en exceso de las cuarenta (40) horas semanales.

Los Decretos Mandatarios que disponen para compensación extraordinaria a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas en un día de trabajo son: Azúcar Fase Agrícola (D.M. 3); Hospitales (D.M. 4); Gaseosas (D.M. 5); Restaurantes (D.M. 6); Teatros y Cines (D.M. 7); Comercio al Por Menor (D.M. 8); Pan (D.M. 9); Construcción (D.M. 11); Transporte (D.M. 12), sólo la novena hora es doble; Trenes de Lavado (D.M. 13); Muebles y Otros Productos de Madera (D.M. 14); Canteras (D.M. 15); Comercio al por Mayor (D.M. 16); Piña (D.M. 17); Leche y Ganadería (D.M. 18); Cafetalera- Fase Industrial (D.M. 19); Aguja- Comercio Local (D.M. 21); Hoteles (D.M. 22); Heladera (D.M. 23) y Cerveza (D.M. 24).

Estos decretos aplican a toda industria independientemente que estén en el comercio interestatal y cubiertos por la Ley Federal de Normas de Trabajo luego de las ocho (8) horas de trabajo diarias.

- 3. Patronos y empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones del F.L.S.A.:** En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas extra trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40)

semanales.

Dicha decisión no afecta la obligación de pagar las horas extra por trabajo realizado en las horas y días en que las empresas cubiertas por la Ley de Cierre vienen obligadas a cerrar, así como el trabajo realizado durante los horarios permitidos de los domingos en esas mismas empresas.

De igual forma se mantiene la obligación de pagar doble las horas extra por trabajo realizado durante el séptimo (7mo) día consecutivo de trabajo en una semana en las empresas no cubiertas por la Ley de Cierre.

Por último tampoco la decisión afecta el derecho a paga doble por el trabajo realizado en el período de alimentos ya que se trata de condiciones de trabajo no contempladas en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 1948, enmendada.

Esperamos le sea útil la información provista y quedamos a su orden.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo