



Vance Thomas
Secretario

24 de junio de 2013

Consulta Núm. 15762

I

Hacemos referencia a su consulta recibida el jueves, 16 de mayo de 2013, mediante correo electrónico. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

" ...

Por la presente misiva deseo solicitar consulta formal a esta Honorable Procuraduría. Recientemente en el mercado laboral, compañías que proveen servicios de programas y equipos (software y hardware), han brindado cierta información la cual ha creado cierta incertidumbre en cuanto a la interpretación de ciertas disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Horas y Días de Trabajo. La controversia ha surgido, en su esencia, en cuanto a la disposición sobre la manera correcta de calcular las horas regulares de trabajo de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas consecutivas. En síntesis, la controversia cursa en el siguiente aspecto:

- 1. Todo empleado que durante una jornada de trabajo de ocho horas, tome su periodo de alimentos entre la tercera y no más tardar de la quinta hora, tal como dispone la ley, pero la tome en períodos distintos en sus respectivos días de trabajo, ¿se toma en consideración para calcular el periodo de 24 horas consecutivas que la ley exige?*
- 2. ¿Cuál es el momento exacto durante una jornada de trabajo regular de ocho horas para comenzar a calcular el período de veinticuatro horas? ¿El primer ponche de entrada?*
- 3. ¿Se toma en consideración cada ponche individualmente para efectos de calcular las veinticuatro horas?*
- 4. ¿Para efectos de calcular cada período de veinticuatro horas, se divide la jornada de trabajo en dos partes; turno de trabajo antes del período de almuerzo y turno de trabajo luego del período de almuerzo?*

TM.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO	505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martinez, Piso 14 Hato Rey, Puerto Rico 00918
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS	PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540 T: 787.281-5672 F 787.754-6158

Dichas preguntas surgen como consecuencia de compañías dedicadas a la industria laboral en términos de programas para calcular nómina, que a mi entender, presentan una interpretación errónea del derecho aplicable. Presentamos la controversia con el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

Empleado que tiene como jornada laboral regular un turno de 8 AM a 5 PM. Su semana es de lunes a viernes. Digamos que este es su turno de trabajo:

Lunes: 8:00 – 12:00 y 1:00 – 5:00. Siendo la hora de 12:00 a 1:00 su período de almuerzo.

Martes: 8:00 – 11:00 y 12:00 – 5:00. Siendo la hora de 11:00 a 12:00 su período de almuerzo.

A base del ejemplo anterior:

- 1. ¿cómo contestar las preguntas anteriores?*
- 2. ¿es el período de almuerzo del martes (11:00 a 12:00) considerando como doble, debido a que comparado con el período de almuerzo del lunes (12:00 a 1:00) no han pasado un período de 24 horas consecutivas al ponche de almuerzo inmediatamente anterior?*
- 3. Para efectos de la ley, ¿cuál es el ponche que se considera para comenzar a correr el período de 24 horas inmediatamente anterior al próximo turno de trabajo? ¿El ponche de entrada de la jornada? ¿Se debe tomar en consideración cada ponche?*
- 4. ¿Se debe considerar cada ponche en relación para calcular el período de 24 para cada uno de los ponches del siguiente día de turno de trabajo?*
- 5. Para calcular el período de 24 inmediatamente anterior, ¿el turno de trabajo de un empleado se divide en dos turnos? ¿Por la mañana y por la tarde? De ser así, el período de la tarde se suma al período de por la mañana del siguiente turno de trabajo para calcular períodos el período de 8 horas?*

Agradeceré que esta Honorable Procuraduría aclare estas dudas, ya que brindan un mejor análisis y discusión al entorno laboral y contesta incertidumbres creadas, a mi entender, por interpretaciones erróneas de la ley."

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como **Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, antes citada.

DM.

estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, de conformidad con la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, *según enmendada*, establece la jornada de trabajo en Puerto Rico. Mediante su Artículo 2, 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 semana de trabajo.² Asimismo, dicho estatuto dispone que son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.³

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, provee una definición de la Jornada Diaria, así como horas extra. A esos efectos, dicho Reglamento dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“La Jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extras lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho horas en el período de 24 horas consecutivas que concluye con esa misma hora y así sucesivamente con cada hora trabajada.

En el cómputo de las horas trabajadas en cualquier período de 24 horas consecutivas, las horas trabajadas en exceso de ocho se incluirán una sola vez. Luego de computadas como extras, se excluirán del cómputo de las horas subsiguientes.”⁴

Además, define la semana de trabajo como:

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

² Véase 29 L.P.R.A. § 271.

³ Véase Artículo 3 de la Ley Núm. 379, *antes citada*. 29 L.P.R.A. § 272.

⁴ Artículo 2 del Reglamento Núm. 2952 de 3 de diciembre de 1983. (Énfasis nuestro).

DL.

misma comenzará en el día y hora que determine el patrono, o que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo o en virtud de lo establecido en el párrafo (d) de este artículo”.⁵

A su vez, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, establece que son horas extras de trabajo “[l]as horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro horas consecutivas”.⁶

Conforme a lo anterior, como norma general las horas extra diarias se pueden dar por las siguientes razones:

1. 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 horas regulares y 1 hora extra en exceso de 8.

2. Por cambios de turno.

a) 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.

b) 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 1:00 p.m. 2:00 p.m. a 5:00 p.m.⁷

3. Por atrasar el comienzo del período de tomar alimentos durante el segundo día de trabajo. Ejemplo:

Lunes - 8:00 a.m. a 12:00 m 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Martes - 8:00 a.m. a 1:00 p.m. 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Queda fuera del cómputo de las horas extra diarias el período de descanso de dieciséis (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. Según se desprende de las disposiciones de la Ley Núm. 379 y del Reglamento, se habla en todo momento de trabajo y no de descanso.

⁵ Artículo 3 del Reglamento Núm. 2952, *antes citado*.

⁶ 29 L.P.R.A. § 273 (a). (Énfasis nuestro).

⁷ No obstante, 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.

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

De todos modos, 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.

Conforme a lo anterior, para propósitos del cálculo de horas extras, el asunto medular no es fijar una hora estática en la cual las 24 horas consecutivas siempre comenzarán a correr. Asimismo, tampoco lo esencial es cada ponche que hace el empleado, aunque, ciertamente, los ponches indican el tiempo en el que el empleado, en efecto, trabajó. Ello, toda vez que la propia ley y el referido Reglamento del DTRH en todo momento especifican que el cálculo se hace dentro de cualquier período de 24 horas consecutivas. Por tanto, dicho período será calculado rotativamente, tomando como punto de partida cualquier hora de un día en particular y calcular las horas trabajadas por el obrero durante las 24 horas inmediatamente anteriores.⁸

Así pues, a la luz de lo anterior, pasamos a contestar individualmente cada una de sus interrogantes:

"1. Todo empleado que durante una jornada de trabajo de ocho horas, tome su periodo de alimentos entre la tercera y no más tardar de la quinta hora, tal como dispone la ley, pero la tome en períodos distintos en sus respectivos días de trabajo, ¿se toma en consideración para calcular el periodo de 24 horas consecutivas que la ley exige?"

Sí, puede producir horas extra si se atrasa la hora de almuerzo. No obstante, el PTA o cuándo se toma el mismo no es determinante para propósitos del período de 24 horas, puesto que el período de 24 horas es uno que se calcula rotativamente y no tiene un comienzo fijo o estático. Ello, puesto que, a la luz de las disposiciones de la ley, la misma exige que las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de 24 horas se consideren como horas extra. Para el cálculo de horas extra, el PTA no se considera como tiempo trabajado.

"2. ¿Cuál es el momento exacto durante una jornada de trabajo regular de ocho horas para comenzar a calcular el período de veinticuatro horas? ¿El primer ponche de entrada?"

La ley no fija un momento o tiempo exacto en que se comienza a calcular el período de 24 horas, sino que el mismo es uno rotativo. No obstante, el reglamento sí fija el comienzo de la semana como el primer ponche.

"3. ¿Se toma en consideración cada ponche individualmente para efectos de calcular las veinticuatro horas?"

⁸ Véase Consulta Núm. 13783 emitida el 27 de diciembre de 1993.

No, aunque los ponches evidencian las horas en que el empleado, en efecto, trabajó, para propósitos de calcular las horas de trabajo dentro de cualquier período de 24 horas. Se toma en consideración cualquier período de 24 horas a la semana de trabajo.

"4. ¿Para efectos de calcular cada período de veinticuatro horas, se divide la jornada de trabajo en dos partes; turno de trabajo antes del período de almuerzo y turno de trabajo luego del período de almuerzo?"

No. La clave es tomar cualquier período de 24 horas y calcular las horas en que el empleado, dentro del período de 24 horas seleccionado, trabajó. Si dentro del período de 24 horas seleccionado el empleado trabajó en exceso de ocho (8) horas, dichas horas de trabajo adicionales se considerarán como horas extra.

Asimismo, basándonos en el ejemplo brindado en su consulta sobre las horas hipotéticamente trabajadas por un empleado, pasamos a contestar sus segundas interrogantes. En dicho ejemplo, usted nos indica lo siguiente:

"Empleado que tiene como jornada laboral regular un turno de 8 AM a 5 PM. Su semana es de lunes a viernes. Digamos que este es su turno de trabajo:

Lunes: 8:00 – 12:00 y 1:00 – 5:00. Siendo la hora de 12:00 a 1:00 su período de almuerzo.

Martes: 8:00 – 11:00 y 12:00 – 5:00. Siendo la hora de 11:00 a 12:00 su período de almuerzo.

A base del ejemplo anterior:

1. ¿cómo contestar las preguntas anteriores?"

En su ejemplo no se da el efecto de horas extra en ese período de 24 horas. Refiérase a los ejemplos explicados en la consulta.

"2. ¿es el período de almuerzo del martes (11:00 a 12:00) considerando como doble, debido a que comparado con el período de almuerzo del lunes (12:00 a 1:00) no han pasado un período de 24 horas consecutivas al ponche de almuerzo inmediatamente anterior?"

No. Si tomamos como punto de partida, por ejemplo, las 11:00 a.m. del día martes y, desde dicha hora, calculamos 24 horas consecutivas inmediatamente anteriores hasta llegar a las 11:00 a.m. del día lunes, encontramos que dentro de dicho bloque, el empleado trabajó 8 horas (el lunes de 11:00 a.m. a 12:00 m y 1:00 p.m. a 5:00 p.m., y el martes de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.). Asimismo, si calculamos las 24 horas desde las 12:00 m del martes hasta las 12:00 m del lunes, encontramos que el empleado trabajó 7 horas (el lunes de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., y el martes de 8:00 a.m. a 11:00 a.m.). Nótese, nuevamente, que para propósitos del cálculo de horas extra, se considerará aquellas horas trabajadas por el obrero, por lo que no se incluyen las horas de

descanso y/o los PTA. Para que se diese el resultado de horas extra, el segundo día se hubiese tenido que atrasar el PTA.

"3. Para efectos de la ley, ¿cuál es el ponche que se considera para comenzar a correr el período de 24 horas inmediatamente anterior al próximo turno de trabajo? ¿El ponche de entrada de la jornada? ¿Se debe tomar en consideración cada ponche?"

Se mira cualquier período de 24 horas para determinar si se incurrió en horas extra.

"4. ¿Se debe considerar cada ponche en relación para calcular el período de 24 para cada uno de los ponches del siguiente día de turno de trabajo?"

No. No obstante, los ponches sí se tomarán en cuenta para calcular aquellas horas en que el empleado, durante cualquier período de 24 horas, en efecto, trabajó, para determinar si hubo un exceso de ocho (8) horas trabajadas.

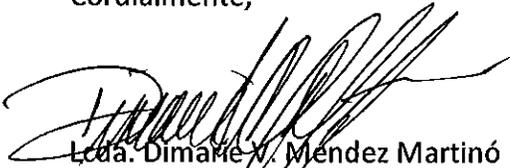
"5. Para calcular el período de 24 inmediatamente anterior, ¿el turno de trabajo de un empleado se divide en dos turnos? ¿Por la mañana y por la tarde? De ser así, el período de la tarde se suma al período de por la mañana del siguiente turno de trabajo para calcular períodos el período de 8 horas?"

No. Refiérase a las contestaciones a sus interrogantes anteriores.

Finalmente, le estamos incluyendo copia de la Consulta Número 13783, la cual versa, en parte, sobre los asuntos planteados en su consulta.

Esperamos que esta información le resulte útil y conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

Anejo

DVMM/KMGU