



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

28 de junio de 2017

CONSULTA NÚMERO: 15824

Nos referimos a su consulta sobre el cómputo de horas extra según lo establecido en la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" (en adelante, Ley 4-2017). Su consulta específica es la siguiente:

Me dirijo a usted con el fin de que me pueda aclarar una duda que tengo relacionada a una (sic) suceso que tuve en mi trabajo. Trabajo como Técnica de Salud Mental en [un hospital]. Cuando comencé a trabajar en el hospital si no contabas con las 16 horas de descanso, las primeras 4 horas del próximo turno eran pagadas doble. Durante el día 23 de marzo de 2017 trabaj[é] el turno 3:00 pm a 11:30 pm y el viernes, 24 de marzo de 2017 trabaj[é] el turno 7:00 am a 3:30 pm. Cuando entro al turno el viernes le pido al supervisor del turno la hoja para llenar los de las 4 horas dobles y me dice que ya eso no se hace. Al [é]l decirme eso, quedo con la duda, me comunico con el Departamento de Finanzas [. . .] la cual me comunica que eso ya no se est[á] pagando como antes por la Ley de la Reforma Laboral. Luego como contin[ú]o con la duda me comunico con el Departamento de Recursos Humanos y hablo con [. . .] la que me comunica que me los deben pagar

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO



porque yo ya era empleada de ellos cuando se aprobó la Reforma Laboral. La [funcionaria del Departamento de Finanzas] se comunica con la [funcionaria de Recursos Humanos] y le dice que eso fueron directrices de la [. . .] directora del Departamento de Recursos Humanos.

A los empleados del hospital hasta donde tengo entendido en ningún momento se nos ha informado sobre este cambio.

Le escribo, ya que quisiera que me orientaran respecto a cuan cierto es lo que ellas refieren y están llevando acabo. Actualmente la materia objeto de la consulta no está siendo atendida por ningún tribunal de justicia o foro administrativo.¹

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.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo (en adelante, OPT) la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra. La OPT tiene entre sus funciones emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero-patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia. En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral.

Destacamos que la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" enmendó varias leyes laborales con el fin de hacer de Puerto Rico una jurisdicción más competitiva, sin menoscabar los derechos esenciales de los trabajadores. La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico", fue uno de los estatutos enmendados por la Ley 4-2017.

La Ley Núm. 379, antes citada, constituye la medida legislativa que, entre otras cosas, regula la jornada laboral, establece lo que se considerarán horas extra de trabajo y dispone el pago por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal, para aquellos empleados a

¹ Transcripción de la consulta recibida en la Oficina de la Procuradora del Trabajo. Se omiten los nombres del patrono y de los empleados mencionados en la misma.

quienes le aplica.² El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, establece que: ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico y cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. Por lo tanto, son horas regulares de trabajo las ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo. Véase: Artículo 3 de la Ley Núm. 379, *antes citada*.

El Artículo 3.1 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, para definir horas extra de trabajo como:

- (a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.
- (b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.
- (c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando

² El Artículo 13 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, establece que las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

- (a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;
- (b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;
- (c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades;
- (d) chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a base de comisión, tarifa o ruta;
- (e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante, tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 206-2016;
- (f) los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;
- (g) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- (h) personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- (i) personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o instrumentalidades;
- (j) los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes. No obstante, serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras dispuestas por la "Ley de Normas Razonables del Trabajo" (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;
- (k) personas exentas por disposición de una ley especial.

por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.

- (d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.
- (e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

En lo pertinente a los hechos de la presente consulta, resaltamos que el inciso (a) de Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define horas extra de trabajo como **aquellas horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario**. El Artículo 4(b) de la Ley Núm. 379, *antes citada*, dispone que también podrán ser horas extra aquellas en exceso de cuarenta (40) horas a la semana, sujeto a lo dispuesto por el Artículo 5 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, el cual establece que:

Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. **En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana**. Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo. (énfasis nuestro)

Según las reglas de interpretación de las leyes, conocidas como las reglas de hermenéutica, los artículos de una ley deben analizarse los unos con los otros. La Ley Núm. 379, *antes citada*, dispone que, en ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01 a.m. Por lo tanto, según el estatuto, un "día calendario" comienza a las 12:01 de la mañana del día natural y termina a las 12:00 de la medianoche. Es decir, como regla general, si un empleado trabaja más de ocho horas entre las 12:01 de la mañana y las 12:00 de la medianoche, las horas en exceso se pagarán como horas extra de trabajo.³

Además, es importante destacar que el Artículo 1.2 de la Ley 4-2017, dispone que:

Los empleados **contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley**, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, **según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta**. (énfasis nuestro)

³ Advertimos que existen instancias en las que el exceso de ocho (8) horas no será considerado horas extra. Véase: Artículo 6, incisos (b) al (d), de la Ley Núm. 379, *antes citada*.

Este artículo señala que debemos evaluar individualmente el contenido de cada artículo de la Ley 4-2017 para saber si le aplica tanto a los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, como a los contratados posteriormente. Nótese, que el enmendado Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, no restringe su aplicación a empleados contratados con posterioridad a la vigencia de la Ley 4-2017. Por lo tanto, la definición de lo que será considerado horas extra de trabajo aplica a **todos** los empleados.

Aclaremos que, según establece el inciso (a) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, el patrono puede notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos. Es decir, el patrono mediante notificación previa al empleado, puede establecer un periodo de veinticuatro (24) horas diferente al "día calendario" dentro del cual se trabajará la jornada regular. **Solamente** en ese caso el patrono tiene que conceder al menos ocho (8) horas de descanso entre turnos consecutivos.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Naihomý Álamo Rivera
Procuradora del Trabajo