



La jornada laboral

En Puerto Rico, la jornada de trabajo está regulada por la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada.

En su Artículo 3, la propia ley nos define qué son horas extras. Establece que cualquier periodo sobre 8 horas en un periodo de 24 horas será considerado sobre tiempo. Así lo será también cualquier hora sobre 40 horas en una semana o las horas que se trabajen durante los días y horas que alguna disposición de ley ordene cerrar.

Existen otras instancias donde se paga el doble de lo dispuesto en sus horas regulares, sin que esto constituya sobre tiempo. Ejemplo de esto

son el pago doble al que trabaja el séptimo día o el pago hecho al empleado que trabaja durante su periodo de tomar alimentos.

Están excluidos de esta legislación los empleados domésticos, los empleados gubernamentales, agentes viajeros, vendedores o choferes a comisión, ejecutivos, administradores y profesionales.

El tiempo extra trabajado en Puerto Rico será pagado al doble del tipo convenido, excepto en las empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Estados Unidos, donde se pagará a tiempo y medio del tipo convenido, a menos que algún Decreto Mandatario para la industria obligue a pagar doble o alguna cantidad superior.

No existe legislación en Puerto Rico que prohíba que un patrono requiera a un empleado que trabaje horas extras. Inclusive, hay empresas donde se pacta que habrá que trabajar horas extras en ocasiones. Aun más, se establece como condición esencial del puesto la disponibilidad para así hacerlo.

Aunque el sobre tiempo en la mayoría de las industrias debe ser la excepción a la regla, hay otras industrias que por su naturaleza se ven obligadas a trabajar horas extras: el no hacerlo les afectaría adversamente. Es por esto que el legislador, en su sabiduría, nunca ha prohibido el sobre tiempo y en las empresas en que se exige, el empleado tiene que trabajarlo como cualquier otra tarea a ser completada.

Por otro lado, es conveniente que se usen medidas que mitiguen la fatiga que producen los horarios extendidos. Algunas de éstas son por ejemplo:

- Asignar el sobre tiempo en base voluntaria
- Establecer un programa rotativo de sobre tiempo
- Asignar el sobre tiempo a empleados con menor antigüedad
- Notificar la necesidad de sobre tiempo con antelación

Aunque entendemos que el empleado debe trabajar el sobre tiempo asignado como si fuera cualquier otra instrucción de trabajo, recomendamos siempre escuchar la razón que éste presenta para no obedecer dicha instrucción. Cada caso deberá analizarse en su contexto para determinar su validez.

Lo que sí no puede decirse en este momento es que en Puerto Rico no se está obligado a trabajar sobre tiempo, pues no hay ley que así lo establezca.

CPA...
 con visión de futuro.
 Profesionales que te guían al éxito.

- Planificación Financiera • Herencias
- Administración de Oficinas • Planificación Estratégica
- Nóminas • Asesoría en Seguros • Inversiones
- Rediseño de Funciones • Contribuciones
- Casos de Peritaje • Presupuestos • Auditoría
- Asesoría en Recursos Humanos • Análisis Fiscal
- Planes de Retiro • Asesoría en Divorcios
- Desarrollo de Sistemas • Asesoría en Financiamiento
- Valoración de Negocios y otros servicios

CPA...
 UN UNIVERSO DE POSIBILIDADES
 www.colegiocpa.com