



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

14 de febrero de 2000

**Re: Consulta Núm. 14728**

Nos referimos a su consulta en relación con la interrogante de si a un empleado se le puede pedir trabajar en exceso de la jornada regular de trabajo. Según nos informa, su empresa se dedica a la distribución de alimentos a través de la isla. También nos informa que la empresa tiene un convenio colectivo que agrupa a choferes, ayudantes de choferes, mecánicos, y técnicos de refrigeración. Su consulta específica es la siguiente:

De los clientes que le brindamos servicio están los barcos cruceros que llegan a San Juan los fines de semana. La división que da ese servicio es el Area de Vintage con los técnicos de refrigeración. El supervisor quiere que los técnicos trabajen los sábados y domingos.

De otro lado, el convenio no me provee para esa situación. Mi pregunta va dirigida si en efecto después, que estos empleados han trabajado su jornada que es de lunes a viernes y han completado sus cuarenta (40) horas, podemos inquirirles que trabajen ese fin de semana.

En lo que respecta a esa interrogante, la interpretación de este Departamento fue articulada en la opinión emitida el 6 de julio de 1979 por esta Procuraduría en respuesta a la Consulta Núm. 10695, en cuya parte pertinente se expresa lo siguiente:

Respecto al segundo asunto tratado en su consulta, relativo a si un empleado está obligado a trabajar horas extras, la política pública adoptada a esos efectos por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos puede resumirse como sigue:

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, que es la que establece la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, en su Exposición de Motivos expresa que una de las razones básicas que motivaron la aprobación del estatuto la constituye el hecho de que "las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndolo a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas. Continúa expresando la Exposición de Motivos que "experiencias de laboratorio afirman que, al prolongarse el trabajo en forma inmoderada sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además del daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo."

Finalmente, se declara en la misma Exposición de Motivos que el propósito de la Asamblea Legislativa al limitar la jornada de trabajo fue "corregir y, tan rápidamente como sea posible, eliminar las condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas."

Según se desprende de la parte que hemos dejado citada de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379, el propósito del estatuto no fue crear una compensación adicional para los trabajadores, sino efectivamente limitar la jornada de trabajo de éstos para evitar las consecuencias adversas que a su salud y espíritu ocasionan dichas jornadas excesivas.

Es nuestro criterio, a base de lo antes indicado, que normalmente no se le puede exigir a un trabajador que, en contra de su voluntad, trabaje en exceso de la jornada regular, a no ser que circunstancias extraordinarias justifiquen que se le haga dicha solicitud, en el cual caso el obrero no debe negarle innecesariamente su cooperación al patrono rehusando rendir aquella medida de trabajo extraordinario que resulte razonable y que no le acarree inconvenientes o trastornos insuperables.

Resumiendo, como principio general, el trabajador no viene obligado a trabajar horas extras si no lo desea.

Sin embargo, hay situaciones excepcionales dentro de las cuales puede resultar inexcusable que un trabajador abandone su trabajo por el solo hecho de haber rendido su labor regular, tal sería el caso, por ejemplo, de un chofer que al terminar su jornada regular de ocho horas de trabajo se halle todavía en la carretera y en un lugar donde no pueda abandonar el vehículo sin perjuicio para los intereses del patrono.

También pueden surgir situaciones de emergencia dentro de las cuáles resultaría inexcusable para un trabajador abandonar su trabajo por el solo hecho de haber concluido su jornada de trabajo.

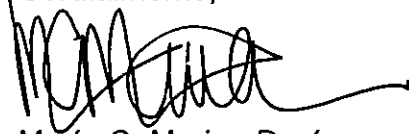
En general, para determinar si resulta justificada o no la demanda del patrono de que el empleado trabaje horas extras debemos tomar en consideración las circunstancias específicas de cada caso. Debemos preguntarnos, en cada caso, si la exigencia del patrono resulta razonable y si la negativa del empleado[,] de negarse éste a rendir la labor extra, está fundada en razones de peso.

Hay que tomar en consideración la naturaleza del trabajo que esté realizando el trabajador durante su jornada regular y el grado de fatiga que produzca dicha labor, así como su estado de salud y si el obrero tiene compromisos previos en relación con el tiempo durante el cual se le exige realizar esa labor extra. Otro factor a considerar sería la cantidad y la naturaleza de la labor extra que se le exige.

Esperamos que a base de los criterios indicados se podrá llegar a la conclusión que corresponde en cada caso.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo