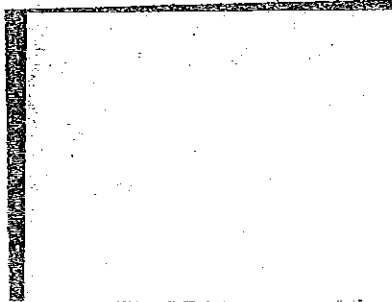




ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

17 de septiembre de 2003



Consulta Número 15213

Nos referimos a su comunicación del 22 de agosto de 2003, la cual lee como sigue:

“A petición de un cliente nuestro, una corporación dedicada al financiamiento de ventas al por menor a plazos, hemos iniciado una investigación legal sobre la Ley de Horas y Días de Trabajo.

Luego de realizar la misma no estamos claro en la forma de pago cuando se establece una (sic) horario flexible de trabajo y el periodo de descanso entre horario diarios de trabajo no sobrepasa las 12 horas. Recabamos de usted que nos asista en este asunto (.) (sic)

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, según enmendada (29 L.P.R.A. 272^o) dispone que se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Este horario deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el periodo de tiempo

dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarían horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el periodo reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo.

Nuestra duda surge cuando existe un acuerdo de horario flexible y durante el mismo, el descanso entre horarios de trabajo es menor de doce horas. De esto ocurrir aplicarían las disposiciones de horario flexible y solo se pagarían las horas extras por debajo de las doce horas o el horario flexible se invalidaría totalmente y se pagarían las horas extras en exceso de las de las ocho horas en el periodo de veinticuatro horas. Veamos el siguiente ejemplo. Un empleado acuerda con el patrono un horario flexible de trabajo. El lunes el empleado laboró de 3:00 p.m. a 7:00 p.m. y de 8:00 p.m. a 12:00 p.m. Mientras que el martes trabajó de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m. En este ejemplo pagarían solo 4 horas extras porque solo(sic) se descanso(sic) ocho horas entre horarios diarios de trabajo o se pagarían como horas extras las que se trabajaron de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 3:00 p.m. por no aplicar el horario flexible. Agradeceré me indique su parecer a esta situación.

Por otra parte, en la ley antes citada no existe restricción alguna sobre la cantidad de horas que se puede adelantar o atrasar la hora entrada de la jornada diaria de trabajo, sin embargo, en la exposición de motivos de dicha ley establece que solamente se "permite adelantar o atrasar hasta un máximo de tres horas la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo". Ante tal situación quisiéramos saber la posición del Departamento sobre dicha restricción.

Nuestro cliente, de forma urgente, requiere dicha información para tomar las provisiones necesarias de manera que se garantice su cumplimiento con las normas legales vigentes."

En su consulta nos solicita conocer nuestra opinión relacionada a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo* y a la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, también conocida como *Ley de Horario Flexible de Trabajo*. Específicamente, usted tiene dudas en la forma de pago cuando se establece un horario flexible de trabajo y el periodo de descanso entre horarios diarios no sobre pasa las 12 horas.

Contestando su primera interrogante, la Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a **una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.**” (Énfasis nuestro)

Además, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo I de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

“...
Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo **doble** de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.
...” (Subrayado nuestro)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal y dispone:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.” (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

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

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

Ahora bien, la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*. Esta enmienda tuvo como propósito el redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo. También, el excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo *voluntario* de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos y disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley núm. 379, *antes citada*, según enmendada, dispone relacionado con el acuerdo entre empleado y patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece

por ley. *Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo.* Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. *No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley*” (Énfasis nuestro).

Por lo que, los siguientes requisitos tienen que cumplirse para que pueda validamente establecerse un sistema de horario flexible:

1. Existir un acuerdo voluntario;
2. Válidamente otorgado entre el patrono y el empleado;
3. El empleado tiene que tener un periodo de descanso no menor de doce horas consecutivas desde que finaliza su turno de trabajo en un día y comienza su próximo turno al día siguiente y;
4. Una vez comenzado el turno de trabajo, el empleado deberá completarlo en forma consecutiva, sin fraccionamiento alguno. Estas horas consecutivas sólo podrán interrumpirse para que el empleado disfrute del período de tiempo dispuesto.

Es decir y una vez se cumplan todos los requisitos antes mencionados, no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o en el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. Sí se considerarán y se pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho horas o de cuarenta horas durante la jornada semanal, según lo dispone el Artículo 5 de esta Ley.

Por otro lado, el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente con relación a la obligación de todo patrono:

“...

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

...Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. ***El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado...*** (Énfasis Nuestro).

Por lo que, por disposición de Ley y como regla general, la jornada legal de trabajo en Puerto Rico es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana. Toda hora o fracción de hora trabajada en exceso de esos límites debe compensarse salvo la excepción antes mencionada establecida por la Ley Núm. 83, *antes citada*, y mencionada anteriormente en esta consulta. Debemos destacar que estas disposiciones lo que persiguen son proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores. Sólo si se cumple con los requisitos de la Ley Núm. 83, para establecer un horario flexible, es que no se considerarán horas extras las trabajadas en exceso de esos límites.

No obstante, la función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por tanto, no corresponde a esta Oficina emitir opiniones basadas en hechos hipotéticos según usted ha expresado en esta consulta.

Por las razones antes expresadas, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Sin embargo, de tener duda sobre esta legislación y su aplicación a algún caso específico, puede consultar a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o al Negociado de Asuntos Legales al teléfono (787) 754-5748.

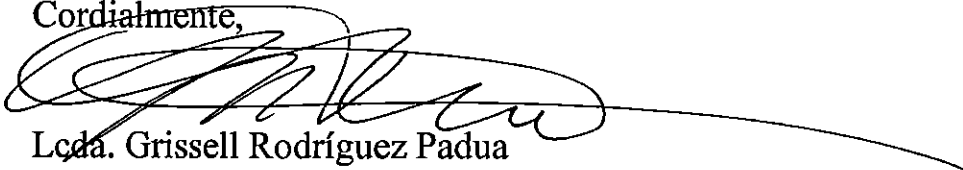
Finalmente, y no menos importante, de los hechos relatados en su consulta no podemos determinar si su empresa está cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés como FLSA. De tener dudas sobre si su empresa le aplica las normas bajo la FLSA puede comunicarse a la siguiente dirección:

Sr. David Hefflinger
Director de Distrito
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4, Suite 402
Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 7751947
(787)775-1906

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en la consulta. De existir hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requerirá una opinión distinta.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo