



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

7 de marzo de 1997

Re: Consulta Número 14285

Nos referimos a su consulta en relación con el horario flexible que dispone la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

Como usted indica, mediante la Ley Núm. 83 se le añadió un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 379, que dispone lo siguiente:

"Se le podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el 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 período destinado para tomar alimentos. Este horario deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período 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. 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."

El efecto práctico de la citada disposición es eximir al patrono de la obligación de pagar compensación extraordinaria por aquellas horas que surgen únicamente como resultado de un acuerdo entre el

empleado y el patrono para alterar de un día para otro la hora de comenzar la jornada de trabajo o la hora del disfrute del período de tomar alimentos. Basándose en el requisito de que el período de descanso no sea menor de doce (12) horas, se interpreta que se puede adelantar o atrasar hasta tres (3) horas el comienzo de la jornada de trabajo diaria.

La consulta específica que usted nos refiere es la siguiente:

"Sabemos que tiene que haber un acuerdo previo entre el empleado y el patrono, pero no está claro si luego de llegarse a este acuerdo el empleado puede llegar en cualquier momento dentro del período de tres (3) horas, o si por el contrario, puede, por mutuo acuerdo entre patrono y empleado, fijarse una hora específica que el empleado comenzaría a trabajar dentro de las tres horas en cuestión. Bajo la primera alternativa, el patrono no tendría suficiente control para garantizarle el servicio al cliente, ya que dependería de que los empleados lleguen a determinado tiempo. Si éstos están en libertad de poder llegar en cualquier momento, dentro del período de tres (3) horas, no habría forma o manera alguna en que pueda garantizarse el patrono de tener suficiente número de empleados en determinado momento y garantizar así el servicio adecuado a sus clientes. Bajo la segunda alternativa, podría coordinarse, en forma adecuada, la entrada y salida de los empleados, cosa de que en todo momento los clientes estén servidos. En otras palabras, entendemos que lo más adecuado y lo que haría viable la implantación del horario flexible, es que previamente se coordine entre patrono y empleado la hora específica de entrada y salida, del último."

En respuesta a su consulta, es un principio reconocido que es prerrogativa del patrono establecer y cambiar horarios de trabajo y al aprobar la implantación de horarios de trabajo flexibles ciertamente no fue la intención de nuestra Asamblea Legislativa menoscabar esa prerrogativa. Por el contrario, en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 83 se consigna lo siguiente:

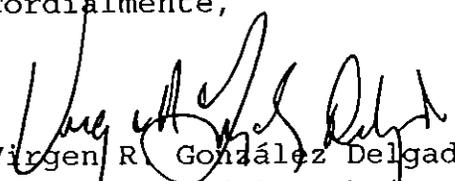
"La medida no afecta en forma alguna la facultad que la ley siempre le ha reconocido al patrono para establecer

y cambiar turnos de trabajo, horarios de labor y la cantidad de horas a trabajarse."

A esos efectos, la ley autoriza que se concierten acuerdos para establecer horarios flexibles, pero no reglamenta el contenido de tales acuerdos. Nuestra opinión, por lo tanto, es que nada en la ley prohíbe que se estipule en el acuerdo entre las partes las variaciones en las horas de comenzar y terminar la jornada de trabajo diaria.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo