



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

1ro. de julio de 1997

:z:

Re: Consulta Número 14336

Nos referimos a su consulta en relación con las disposiciones de horario flexible ("flexitime") de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

"Le estoy escribiendo en relación al sistema del "FLEXIE TIME" (sic).

Pués (sic) me caí en el trabajo y estoy por el Fondo del Seguro del Estado y quisiera me enviara alguna información en relación al mismo, ya que por las citas y terapias tengo que cojer (sic) tiempo en mi trabajo y tengo que reponer ese tiempo ya que me lo descontarían de vacaciones o enfermedad. Pués (sic) cuando se me agoten el uno o el otro, pues que debo hacer."

Las disposiciones de horario flexible están consignadas en la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. Sobre ese particular, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379; según enmendada, dispone textualmente lo siguiente:

"Se 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 de trabajo 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. 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."

Conforme a lo anterior, mediante acuerdo con su patrono, el empleado puede "adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos" a fin de atender asuntos personales, incluyendo terapias o tratamientos médicos. Esto le permite al empleado ausentarse del trabajo para asistir a citas médicas y otros compromisos sin necesidad de utilizar a esos fines sus vacaciones regulares o licencia por enfermedad, si así lo desea, y sin sufrir menoscabo de su salario en caso de que haya agotado dichos beneficios.

También es pertinente señalar que la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 garantiza el derecho del empleado a ausentarse de su trabajo por tales razones, sin paga, por un máximo de doce (12) semanas al año, las cuales pueden tomarse en forma intermitente o fraccionada. Sin embargo, esta ley federal aplica solamente a patronos que tienen, por lo menos, 50 empleados dentro de un área de 75 millas. Hay otros requisitos que deben cumplirse para que el empleado pueda acogerse a los beneficios de esa ley. Para más información sobre la Ley de Licencia Familiar y Médica puede comunicarse con la agencia federal que administra dicha ley en la siguiente dirección:

Departamento del Frabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Ofic. 102
Calle Chardón Núm. 159
Hato Rey, PR 00918
Tel. 766-5263

Le acompañamos un resumen de dicha ley en español.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

Anejo