



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

11 de junio de 1997

Estimada señora Reyes:

Re: Consulta Número 14349

Nos referimos a su consulta en relación con el período de descanso que dispone la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

"En seminario ofrecido para [mi negocio] se distribuyó folleto informativo sobre las leyes de la Reforma Laboral en la que se especifica que el período de descanso consecutivo es de 12 horas[;] en repetidas ocasiones y por las dudas surgidas llamé al Dpto. del Trabajo y se reiteró dicha información.

El 27 de mayo del año corriente, en las oficinas centrales del Dpto. del Trabajo se me entregó [sic] unas hojas sueltas de la ley que según el personal que me atendió es la vigente ya que lo primero que se me entregó en el seminario no estaba reglamentado y no está vigente. Las hojas que me entregaron en ésa [sic] oficina estipula que el período de descanso no es de 12 sino 16 horas, ambas afirmaciones son contradictorias.

En el tipo de negocio que opero es imperante reconocer ese período de descanso por el horario [sic] de la tienda. Espero pueda usted aclarar ésta [sic] duda."

Las disposiciones relativas al período de descanso que son objeto de su consulta se encuentran en la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. El nuevo Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, dispone lo siguiente:

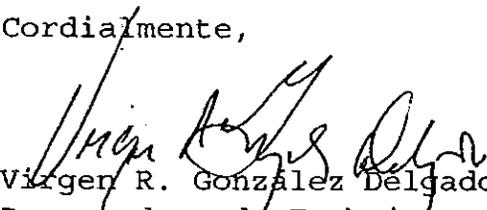
"Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse 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." [subrayado nuestro]

Como señala la citada disposición, el acuerdo de horario flexible podrá establecerse únicamente mediante acuerdo entre el empleado y su patrono, sujeto a que dicho acuerdo garantice un período de descanso de 12 horas entre el final de la jornada diaria de trabajo y el comienzo de la jornada del día siguiente. En ausencia de tal acuerdo, la ley no dispone ningún período de descanso específico, excepto que requiere que se paguen como horas extras las trabajadas en exceso de la jornada diaria de 8 horas. La creencia de que la ley requería un período de descanso de 16 horas surge del hecho que el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 define como horas extras, entre otras, "las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas".

Partiendo de la realidad matemática que al restarse la jornada de 8 horas del ciclo de 24 horas quedan 16 horas, se difundió la interpretación equivocada de que la ley garantizaba un período de descanso de 16 horas entre el final de un turno de trabajo y el comienzo del próximo. Como cuestión de hecho, un empleado que trabaja una jornada de 8 horas, interrumpida por un período de alimentos de una (1) hora tendría un período de descanso de sólo 15 horas, no 16, si comienza su jornada de trabajo al día siguiente a la hora acostumbrada. Sin embargo, no ocurre violación alguna por este motivo, por la sencilla razón que la ley nunca dispuso tal período de descanso de 16 horas, ni antes de la legislación de reforma laboral ni en la actualidad.

Esperamos haber aclarado sus dudas sobre este asunto.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado  
Procuradora de Trabajo