



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

4 de octubre de 2000

Estimado

Re: Consulta Núm. 14821

Nos referimos a su consulta en relación con la compensación por horas en exceso de la jornada máxima conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

En algunas ocasiones es necesario extender la jornada laboral más allá de las 8 (ocho) horas para cumplir los compromisos de la producción para los clientes. Después de esta jornada entiendo que la jornada laboral aumenta al doble para el empleado que permanezca.

La respuesta a esta interrogante se encuentra en el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, el cual dispone lo siguiente:

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierto por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("Fair Labor Standards Act") [...] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. [...].

También formula usted la siguiente pregunta:

[¿]Puede un patrono exigir el que una parte del personal permanezca en su labor después de esas 8 (ocho) horas[?]

En efecto, la jornada de trabajo en Puerto Rico está limitada a 8 horas, no sólo por la Ley Núm. 379, *supra*, sino también por la propia Constitución de Puerto Rico. La política pública va dirigida a desalentar el trabajo en horas extras, y es por eso que sólo se permite mediante el pago de compensación adicional por las horas en exceso de la jornada máxima. En respuesta a esta misma interrogante, planteada en la Consulta Núm. 10695, el 6 de julio de 1979 esta Procuraduría emitió una opinión en cuya parte pertinente se cita la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379, *supra*, y se expresa lo siguiente:

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 cuales resultaría inexcusable para un trabajador abandonar su trabajo por el solo hecho de haber concluido su jornada de trabajo.

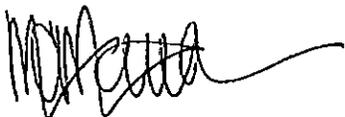
En general, para determinar si resulta justificada o no la demanda del patrono de que el empleado trabaje horas extras debemos tomar en consideración las circunstancias específicas de cada caso. Debemos preguntarnos, en cada caso, si la exigencia del patrono resulta razonable y si la negativa del empleado[,] 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 esta labor extra. Otro factor a considerar sería la cantidad y la naturaleza de la labor extra que se le exige.

Finalmente, la interpretación oficial de este Departamento sobre el derecho del patrono a requerir trabajo en horas extras es la que se consigna en la Opinión 91-2, emitida por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos el 30 de agosto de 1991. Para su información le incluimos copia de dicha opinión como anejo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejo: Opinión 91-1