



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

14 de noviembre de 2001

Re: Consulta Número 14956

Nos referimos a su comunicación del 24 de septiembre de 2001, en la cual interesa conocer nuestra opinión en relación a la Jornada Laboral de Turnos de doce (12) Horas. La misma lee como sigue:

“OPNION SOBRE JORNADA LABORAL DE TURNOS DE 12 HORAS

En enero de 2001 el Sr. José Carlos, Gerente de Utilidades y Mantenimiento, de Pharmacia en Barceloneta, reunió a todos los empleados del Depto. de Utilidades para comunicarnos que a partir de enero de 2001 íbamos a comenzar a trabajar turnos diarios de 12 horas laborables. Todos los empleados nos opusimos a dicho horario y le indicamos en ese momento nuestra preocupación, ya que esto afectaría nuestra Seguridad y Salud Ocupacional en las dñarias, porque vamos a tener menos descanso y entrar en fatiga emocional por el stress debido a que nos afecta el Relog Cronológico y Biológico de cada ser humano, lo que los Psicologos Industriales indican que es la llamada “Enfermedad del Relog”. El Sr. José Carlos nos indicó que este turno iba a estar a prueba a partir de enero del 2001 y que a finales de julio de 2001 iban hacer

unas votaciones para que los empleados votáramos a favor o en contra de los turnos.

Estos turnos fueron somentidos por unos Supervisores que llegaron en Diciembre de 2000 al área de Utilidades y para ellos era beneficioso, ya que los mismos viven en Rio Grande, Mayaguez, Caguas y Guaynabo, lugares distante a lugar de trabajo que es Barceloneta, a los cuales se les hacia difícil viajar todos los días. Por ende el Gerente de Utilidades, Sr. José Carlos prefiere sacrificar a los empleados a dichos turnos par así evitar la renuncia de los supervisores.

Actualmente estamos trabajando los turnos de 12 horas diarias de 3 y 4 días a la semana y las votaciones nunca se efectuaron. Le hemos pedido de favor al Gerente de Utilidades y Mantenimiento que se hagan las votaciones y nos indican que van a contratar un Psicólogo Industrial para que entrevisten a cada empleado y de acuerdo a la evaluación que haga el Psicólogo se decide si dichos turnos permanecen o no. Durante el mes de Mayo de 2001 el personal de Normas y Salarios del Depto del Trabajo visito las facilidades de la Compañía y le indicó que de acuerdo a la Ley # 379 esta acción es ilegal por ser inconstitucional. Este horario a afectado la Seguridad y Salud de algunos de nosotros que hemos sufrido durante este proceso, ataque cardíaco, depresión, ansiedad, desordenes emocionales e incidentes y accidentes laborales al realizar labores de rutina diaria.

La Gerencia nos exige, que cuando estamos saliendo de un turno de 12 horas, nos presentemos al día siguiente a coger un adiestramiento, cuyo adiestramiento nos limita, invade y disminuye las horas de descanso. Ej: Jueves de 6:30 AM y entrar al día siguiente el (Viernes) más temprano a la (1:00 PM) para coger un adiestramiento y volver a trabajar nuevamente al turno normal de 6:00PM hasta las 6:30 AM y continuar el Sábado y Domingo sin descanso.

La Co. no hace arreglos previos cuando van a dar adiestramientos al personal y cuando falta o se ausenta un empleado, porque nos requieren que cuando terminemos nuestro horario nos llaman para que nos presentemos a trabajar aún estando en nuestro día libre de descanso o que entremos antes de las horas establecidas, entrando en horas irregulares adicionales a las 12 horas diarias. Este

horario es inhumano y es contra la Salud y Seguridad del empleado, en varias ocasiones no podemos tomar el tiempo de descanso por ley, ya sea los 15 minutos de "Break" o nuestra media hora de almuerzo porque estamos realizando un trabajo que no podemos dejarlo, en ese momento nos tenemos que quedar trabajando y el supervisor procede a poncharnos o alterar el reloj ponchador "Crono", para evitar que se reflejen horas extras y posteriores al descanso.. La Co. solamente piensa en al parte de producción sin importarle la Seguridad y Salud Ocupacional del empleado, ya que esto es perjudicial porque ocasiona accidentes laborales que pueden ser fatales dentro y fuera del lugar de trabajo, ya que los empleados no somos robots, ni máquinas a las no se les requiere descanso ni calidad de vida. Los empleados estamos constantemente en riesgo potencial e inminente debido que estamos trabajando fatigados y agotados en unas áreas de trabajo que son peligrosa y que requieren que estemos constantemente en alerta en varios procesos químicos.

Entendemos que la Co. esta actuando con todo el conocimiento de ley, ya que este exceso laboral puede conllevar a un accidente fatla en y fuera del área de trabajo porque al salir fatigados y agotados de los turnos de trabajo esto nos puede ocasionar un accidente automoviltsticos, cuando nos dirigimos a nuestros hogares, debido a que nuestra efectividad no es la misma y se reduce a un 50%.. Estos turnos de 12 horas de 3 y 4 días semanales, proxiamamente lo van a comenzar a trabajar en toda la planta.

Por este medio le pedimos a la Procuradora del Trabajo y al Secretario del Depto. del Trabajo del Estado Libre y Asociado de Puerto Rico que medie lo antes posible una opinión al respecto con esta situación tan lamentable y perjudicial a la fuerza laboral porque atenta contra la Seguridad y Salud Ocupacional de cada uno de los empleados que laboramos día a día para mantener el sustento de nuestro hogar y poder una digna como seres humanos, ya que el tiempo de la Esclavitud o de los Esclavos ya paso y existe, la cual celebramos el "Día de la Abolición de la Esclavitud".

La Sección 16 del Art. I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“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.” (Subrayado nuestro).

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, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tiempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente en relación a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico:

“ . . .

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal 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.

“ . . . ”

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 define lo que constituye la jornada legal de trabajo diaria y semanal de la siguiente manera:

“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.” (Subrayado nuestro).

El Artículo 4 de esta misma Ley dispone lo siguiente en cuanto a las horas extras de trabajo:

“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;. . .” (Subrayado nuestro).

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. La enmienda tuvo el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; 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; 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, según enmendada, dispuso lo siguiente en cuanto al acuerdo entre empleado y el patrono:

“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).

El Decreto Mandatorio Número 32, aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados, el cual debe ser usado para reglamentar la industria de las farmacéuticas en Puerto Rico nada dispone en cuanto a la jornada laboral diaria de los empleados. Por tanto, rige lo dispuesto en la Ley Núm. 379.

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente en 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. . .” (Subrayado nuestro).

En conclusión, por disposición expresa de Ley, 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. Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un período 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 estos límites. En este caso se informa que los trabajadores no aceptaron ni aceptan el horario, en cuyo caso las horas extras trabajadas en exceso de estos límites pueden ser reclamables como

horas extras según lo dispone la Ley Núm. 379. Todo trabajador tiene la opción de ser representado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o por un abogado privado ante los tribunales de justicia para reclamar los derechos que le asisten, lo cual finalmente adjudicarán los tribunales.

Le incluimos copia de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley de la Jornada de Trabajo.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo