



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

4 de diciembre de 2002

Consulta Número 15079

Nos referimos a su comunicación del 1 de noviembre de 2002, la cual lee como sigue:

"El propósito de esta carta es para que se me aclaren dudas en relación a unas decisiones que hay que tomar en base a unas necesidades de la oficina para dar el mejor servicio a los pacientes. Somos una oficina dental en Aguada, con 18 años de establecida. Debido a que el gran volumen de [patients] citados en la tarde puede asistir a la oficina luego que los hijos salen de la escuela y luego de las 3:00 de la tarde los que trabajan, me voy a ver en la obligación de cambiar el horario de mi oficina y extenderlo hasta las 6:00 p.m.

Tengo tres empleadas en la oficina, una en la parte administrativa que entra a las 7:00 a.m. hasta las 4:00p.m y dos asistentes dental, una entra a las 8:00 a.m. hasta las 5:00p.m. y la otra entra a las 8:30 a.m. hasta las 5:30 p.m. Cada una con sus respectivas horas de almuerzo.

Como Dentista, tengo que tener una asistente conmigo hasta terminar con el último paciente, es por esto que voy a cambiar el horario, y para ser justo con ambas asistentes, voy a cambiar los turnos en forma rotativa. Una que entre de 8:00 a 5:00p.m. y la

otra que entre de 9:00 a 6:00p.m. Esto se hará por semana, a una le tocará un horario una semana y a la otra le tocará un horario alterno.

Le agradeceré que me deje saber a la brevedad posible, si estos cambios son correctos, y me oriente al respecto. . .”

En su consulta, nos solicita que le indiquemos si los cambios que usted interesa realizar en la jornada diaria y semanal laboral de sus empleadas son correctos.

En Puerto Rico, la jornada laboral está regulada por la Constitución del Estado Libre Asociado y por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley de Jornada de Trabajo”.

La Sección 16 del Art. I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente, en su parte pertinente, con relación al derecho de los trabajadores:

“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 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 dispuso la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con relación a la jornada legal de trabajo, la cual limita a un máximo de ocho horas la jornada y provee 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;
- (C) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal.
- (D) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijare por ley en el caso de industrias y negocios que no estén sujetos al cierre de su establecimiento.
- (E) . . .” (Subrayado nuestro).

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. Mediante esta enmienda se redefinió el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo; excluyó de la definición de horas extras diarias las trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos. En adición, dispuso 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 autorizó a realizar acuerdos entre empleados y patronos para adelantar o atrasar, por mutuo acuerdo, la hora de entrada diaria. 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.

Precisamente, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 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 Núm. 90, Aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, el cual debe ser usado para reglamentar aquellas oficinas que prestan servicios profesionales en Puerto Rico nada dispone en cuanto a la jornada laboral diaria de estos empleados. Por tanto, prevalece las disposiciones de la Ley Núm. 379.

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente con 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 empeado afectado. . ." (Subrayado nuestro).

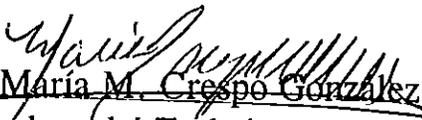
Además, el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 le impone la obligación a todo patrono de fijar avisos, en los cuales se haga constar el nombre de cada uno de los empleados y las horas que trabajen cada día de la semana.

Los cambios de turnos pueden hacerse, siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en la Ley Núm. 379. Los mismos se hacen solamente de forma voluntaria. El patrono no podrá obligar a un empleado aceptar este horario.

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

LVGT