



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

23 de diciembre de 2002

Consulta Núm. 15092

Nos referimos a su comunicación del 13 de noviembre de 2002, la cual lee como sigue:

“Actualmente soy empleado de una empresa privada dedicada a servicios de transporte, desde el año 1996, recientemente tuve un acercamiento del gerente, ofreciéndome una reducción de 8 horas a 5 horas diarias o sea de empleado a tiempo completo a empleado de medio tiempo ejerciendo las mismas funciones y con los beneficios ya adquiridos. He sido el único empleado al cual le han hecho ese acercamiento. Tengo mis dudas en cuanto a aceptar o no, ya que no se si tendr[í]a los mismos beneficios y no se si luego puedo quedarme sin empleo, necesito que me orienten en cuanto a esta situación. . .”

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.

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, semana de trabajo, 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, autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos, facultar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a autorizar que el período para tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo, y hacer estas disposiciones extensivas a los decretos mandatorios aprobados bajo la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 379 con relación al acuerdo de horario entre el empleado y el patrono dispone lo siguiente:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo 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 fraccionamientos. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período 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 lo dispuesto en esta ley. (Subrayado nuestro.)

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente con relación a la violación por parte del patrono:

“ . . .

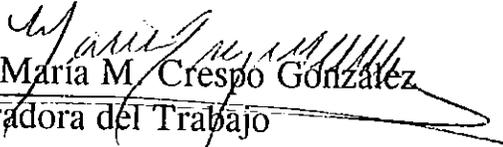
Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley. Todo patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. Además se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto que se trate. 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. . .”

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Núm. 379, todo cambio en la jornada laboral debe ser realizado, **solamente** por mutuo acuerdo y de forma voluntaria, entre el empleado y el patrono. De lo contrario, el patrono no podrá tomar represalias en contra del empleado. En caso de que el empleado se afectara, en sus condiciones de empleo, por un cambio unilateral por parte del patrono, tendrá derecho a presentar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

LVGT