



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

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taina E. Matos Santos

19 de julio 2005

sera

Consulta Num. 15368

Nos referimos a su comunicación del 6 de julio 2005, la cual nos solicita nuestra opinión sobre la implementación de una jornada laboral de doce (12) horas diarias por tres (3) días de trabajo a la semana.

Su consulta lee como sigue:

“Our firm represents a pharmaceutical manufacturing entity which is interested in implementing a modified work schedule for some of its hourly employees, many of whom have verbally requested for modified work schedule. The employees who would be affected by this change in schedule have indicated that they agree that it would be for their convenience. Specifically, the company is interested in instituting a three – 12 hour day – “work weed” and would compensated these employees as follows:

- *24 hours at the regular rate of pay (eight hours at the regular rate of pay for each of the three days worked);*
- *12 hours at 1 ½ times the regular rate of pay (four hours 1 ½ times the regular rate of pay for each of the three days worked);*
- *Total payout of 42 hours per week to each employee (the employees will actually work 36 hours).*

In light of the foregoing, the company requests your opinion of the following questions:

1. *As a general proposition, can the employer proceed to implement the modified work schedule as described, after obtaining the written approval of those employees who would be impacted by the change? We are aware of the eight-hour regular workday established by the Puerto Rico Constitution.*
2. *In case the employees do not unanimously accept the new schedule, but a substantial majority of them does, can the employer nevertheless implement the modified work schedule for those who so accept in writing? What action, if any, can the employer take regarding employees who refuse to work the modified schedule: can the employer take regarding employees who refuse to work the modified schedule: can it transfer them within the company without any penalty, loss of benefits or status whatsoever?*
3. *Regarding those employees who in fact accept the schedule, what action if any can the employer take if some of these employees do not rigorously comply with the modified work schedule?*
4. *How would the employer calculate vacation and sick leave for these employees: based on an eight hour work day; or, based on a 12 hour work day? If it were based on a 12 hour work day, would there be extraordinary compensation to be paid, even though the vacation time or sick leave is not "time worked"?*

Antes de pasar directamente a contestar sus interrogantes es necesario hacer un resumen del historial legislativo sobre la jornada de trabajo y la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos relacionado a la jornada de trabajo.

La jornada laboral de ocho horas como la conocemos hoy, ha sido históricamente punto de controversia entre los obreros y los empresarios. La lucha por la jornada comenzó el 1 de mayo 1886, en Chicago, Illinois cuando un grupo de trabajadores y Congreso de Sindicatos en los Estados Unidos comenzó una huelga, la cual solicitaba la reducción de la jornada de trabajo para evitar largas jornadas laborales, brindar oportunidad empleo a los desempleados y evitar los estragos que causaba las largas horas de trabajo al organismo humano.

En Puerto Rico, a finales del Siglo 18, la Federación Regional de Trabajadores, comenzó a protestar y a solicitar la reducción de la jornada trabajo a un máximo de ocho horas. Mediante la Orden General Núm. 54, el entonces Gobernador de Puerto Rico estableció una Proclama estableciendo ocho horas (8) de trabajo, ocho (8) horas de estudio y recreo y por último, ocho (8) horas de descanso. Esta norma se amparaba en las consignas y conquistas de los trabajadores de Estados Unidos.

El 7 de agosto de 1935, mediante la Ley Núm. 49, se estableció una ley para regular las horas de trabajo. Mediante esta ley, no se permitía que ninguna persona empleara en un establecimiento comercial o industrial a un empleado por más de ocho horas durante cualquier día natural, excepto cuando o ocurriera algún evento extraordinario o cualquier emergencia causada por fuego, hambre, inundación, o peligro a la vida, a la propiedad, a la seguridad, y a la salud pública. Se permitía el trabajo adicional como excepción cuando alguna circunstancia especial y casos excepcionales por recomendación del Comisionado del Trabajo y el Gobernador de Puerto Rico. Mencionaba la ley que se pagaba por el trabajo que se hacía durante el período extra un tipo mayor al doble del salario. Por último, decía que el patrono que no cumpliera con la Ley sería culpable de delito menos grave.

El 15 de mayo de 1948 se estableció la ley vigente que regula la jornada legal de trabajo. La Ley Num. 379 establece en ocho (8) horas la jornada legal de trabajo.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379 establece lo siguiente:

Consagra esta ley el principio de la limitación de la jornada de trabajo: una de las grandes reivindicaciones obreras. Se trata de una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.

Por otro lado, concurre un fundamento técnico a apoyar la conveniencia de la limitación de la jornada; el rendimiento del trabajo esta en razón inversa de su prolongación. Experiencias de laboratorio afirman que, el prolongarse el trabajo en forma inmoderada,

sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además de daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo.

La reducción de la jornada, también, contribuye a aliviar el problema del desempleo, ya que, al disminuir las horas de labor de los hombres y mujeres que trabajan, se proveen oportunidades adicionales de empleo para los desocupados.

Al mecanizarse el trabajo y racionalizarse la organización industrial la producción ha aumentado considerablemente, pero también el esfuerzo del obrero compelido ahora a rendir su servicio con mecanismo y bajo técnicas que requieren destreza suma y atención constante...

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.

Se declara por la presente que la política de esta ley es, mediante el ejercicio de la facultad de la asamblea legislativa de Puerto Rico para decretar leyes para la protección de la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros corregir y tan rápidamente como sea posible eliminar las condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas, aumentar los empleos sustancialmente y proveer una mejor compensación al empleado en aquellos casos en que el patrono prolonga la jornada.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“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.” (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“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”

El Reglamento Núm. 2717 de 5 de octubre de 1980, según enmendado define los termino de día y semana de trabajo. Se define Jornada Diaria o Día de trabajo como un periodo de 24 horas consecutivas. Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho (8) horas en el periodo de 24 horas consecutivas.

El derecho de los trabajadores a una jornada de ocho (8) horas establecido por ley fue insertado en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico.

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“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.**”

(Énfasis nuestro)

El debate de esta Sección durante la Asamblea Constituyente fue extensa, pues el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho de 14 de diciembre de 1951 establecía que la jornada de trabajo era de ocho horas. Decía: se establece una

jornada ordinaria no mayor de ocho horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tal circunstancias queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.

No obstante, luego de lo establecido por la Comisión posterior a la celebración de la vistas públicas el 26 de enero de 1952, el delegado señor Gutiérrez Franqui solicitó eliminar la frase y en circunstancias especiales. Esta controversia generó un gran debate sobre esta medida encabezada por el delegado Padrón Rivera. Establecía el delegado que la "eliminación de esta frase destruía fundamentalmente el derecho de las ocho horas y el principio científico que creó establecimiento de trabajar una jornada de ocho horas. Decía y citamos de la eliminación de la frase burla el propósito de la constituyente que se establezca una limitación de ocho horas como jornada regular de trabajo...Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equito, Tomo IV Pág., 2574. Continuo diciendo el delegado "que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida los trabajadores y además no dará oportunidad para que obrero tenga las horas necesarias para descansar" Ibid. Decía que "el principio científico reconoció que el derecho los trabajadores a un día de trabajo de ocho horas para proteger al hombre que trabaja dividiendo el día en tres partes: ocho horas para trabajar, ocho para descansar y ocho horas para estudiar o usarlas de recreo". Ibid 2775. Continuaba en su alocución diciendo que "el Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tu no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma". Ibid 2576.

Finalmente, a pesar del informe de la Comisión de la y de Derechos y del debate en la Asamblea Constituyente, establecido en la Constitución 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."

El propósito de la enmienda sometida por Gutiérrez Franqui era el permitir que la Ley Núm. 379 de Jornada de Trabajo, que ya estaba vigilada desde 1948, no fuera inconstitucional. Decía que si se dejaba el lenguaje en la Constitución referente a circunstancias especiales, entraría en conflicto esta disposición con los decretos mandatorios y con la propia Ley prevaleciente.

Surge claramente del debate constitucional y del informe de la Carta de Derechos que la jornada de trabajo sería de ocho horas excepto en circunstancias extraordinarias y especiales por las cuales tendría que haber compensación al menos a tiempo y medio del salario.

De una lectura a su consulta no surge información sobre si la jornada de trabajo será 10 horas corridas o los empleados tendrán derecho a un periodo de descanso. Según la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 que enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*, esta enmienda tuvo como propósito el redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo y el periodo de tomar alimentos. También, el 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 y 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 periodo de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley núm. 379, *antes citada*, según enmendada, dispone lo siguiente con relación al acuerdo entre empleado y patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y 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 periodo destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. **Todo acuerdo, proveerá, además un periodo 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 periodo 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”.

En cuanto al periodo de tomar alimentos es necesario que resumamos las normas sobre el periodo de tomar alimento que surgen del **Reglamento para Regular el Disfrute del Periodo de Tomar Alimento, Compensación y Expedición de Permiso para su Reducción** promulgado por este Departamento el 27 de agosto de 1990. El disfrute de la hora de tomar alimento, goza de elevado interés público. El fin primordial de conceder este periodo de tiempo es el de proteger la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador. La hora de tomar alimentos es para que se haga un alto en la jornada de trabajo, lo cual propicia tanto la salud como la productividad del trabajador.

El Artículo VII del Reglamento, antes citado dispone:

“Todo patrono que permita, requiera o tolere que un empleado trabaje durante el periodo destinado para tomar alimentos, vendrá obligado a pagarle por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

En los casos en que haya mediado un permiso válido conforme a la Ley y reglamento para reducir el periodo de tomar alimentos a menos de una hora, el patrono sólo vendrá obligado a pagar el doble del tipo convenido para las horas regulares si se permite, requiere o tolera trabajar durante el periodo al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.”

Por otra parte, el Reglamento también dispone:

“Cuando la hora fijada para tomar alimentos coincida o sea una hora extra, si se trabaja durante la misma, además de la paga requerida por ley por ser hora extra, el patrono vendrá obligado a realizar *una paga adicional de penalidad* por dicha tarea o fracción de hora. Esto último aplica también en el caso que se ha obtenido un permiso para reducir el período de tomar alimentos y se trabaja la fracción que corresponde a dicho período que coincide y es tiempo extra.” (Énfasis Nuestro)

La Ley Núm.379 señala del periodo de tomar alimentos lo siguiente: Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para “croupier”, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, éstos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.”

Por lo que, por disposición 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 periodo 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 esos límites.

Por su parte las vacaciones y la licencia por enfermedad están reguladas por la Ley Núm.180 del 27 de julio de 1998,Según enmendada, Conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones, y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Artículo 6. disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad.-

Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (11/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado de protegerlo contra la pérdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto, el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

En las circunstancias particulares de su consulta en la cual cambia la **jornada del trabajador de una jornada a tiempo completo a una jornada a tiempo parcial**, es importante que el trabajador conozca de su nuevo estado como empleado a tiempo parcial y las consecuencias que pudieran de esta nueva condición empleo. Por ejemplo, si el trabajador se ausenta por licencia de enfermedad durante una semana ¿cobraría 40 horas o tan sólo 24 según su nueva jornada regular? O por el contrario, si se pagara al trabajador a razón de su *nueva jornada* de trabajo, ¿tendría derecho a 12 días de enfermedad o tan sólo a 8 días?

Exactamente, la misma situación sucedería con los días de vacaciones. ¿Tendría derecho el trabajador a 5 semanas de vacaciones partiendo de la premisa que trabaja tan sólo tres días (8 horas Regulares) a la semana y acumula 15 días año? O por el contrario, ¿tendría derecho a tan sólo a 10 días de vacaciones a 12 horas, de acuerdo su nueva *jornada de trabajo*? Si este es el escenario, estos diez (10) días de vacaciones serían menor a lo establecido por la Ley Núm. 180 y el decreto mandatorio que regula su industria.

Toda la legislación protectora del trabajo está enmarcada en una jornada laboral de ocho (8) horas, así pues, al momento de que los legisladores hacían legislación referente al trabajo; cuando la Junta de Salario Mínimo hacía sus decretos y cuando el Departamento del Trabajo hacía sus reglamentos, lo hacían en función a una jornada legal de trabajo de ocho (8) horas diarias; (40) horas a la semana.

Es nuestra interpretación que el legislador al momento de crear las leyes protectoras del trabajo tuvo en mente una jornada de ocho horas de trabajo o menor. Obsérvese que existen leyes protectoras del trabajo que se refieren a un cómputo de horas que puede variar diariamente. Por ejemplo, al momento de computar las vacaciones de un empleado a tiempo parcial se hace un promedio de las horas trabajadas; al momento del pago de una mesada el mes de trabajo y la semana se computan a base de un promedio de horas trabajadas; al momento del pago de una maternidad de una empleada a tiempo parcial se computan un promedio de horas trabajadas. La política pública detrás de la legislación laboral, de la jornada de ocho horas, es que el momento de recibir vacaciones, licencia por enfermedad y alguna otra licencia se computaba salario a base de una **jornada realmente trabajada**, ya fuera de ocho horas, a tiempo completo, o menor, a tiempo parcial. Si el legislador hubiese previsto una jornada mayor de ocho horas hubiese legislado las vacaciones, licencia por enfermedad y otras licencias a una base mayor a ocho horas.

La Jornada de 12 horas es contraria a toda la intención de la legislación laboral, por ejemplo, nos preguntamos qué pasaría con la licencia de lactancia que provee a la madre lactante 30 minutos de su jornada laboral para extraerse leche para sus criaturas. Esta ley dispone reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna; La Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada la cual otorga un periodo de media (1/2) hora o dos (2) períodos de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar o extraerse la leche materna por un período de doce

(12) meses a partir del reingreso a sus funciones. La propia ley define la Jornada de trabajo como la jornada de tiempo completo de siete (7) horas y medio (1/2) que labora la madre trabajadora. ¿Qué pasaría con la madre lactante en una jornada 12 horas, tendría el derecho a 15 minutos adicionales en el tiempo extra?

Por otra parte, existen otras leyes que proveen licencias con pagas durante el día de trabajo. Por ejemplo la Ley para la Administración del Servicio de Jurado, Ley Núm. 281 de 27 de septiembre de 2003, establece que :

Toda persona empleada por un patrono privado, que hubiere sido citada para servir como Jurado en un tribunal, tendrá derecho a disfrutar de una licencia con paga de su patrono hasta un máximo de quince (15) días laborables, y a aquella compensación, por comparecencia diaria dispuesta en este Artículo y que se fije mediante reglamento. efectos.

Si un trabajador fuera citado a comparecer como jurado por una semana, ¿Cuanto tendría derecho a recibir ya que la ley habla de días laborables? Recibiría paga por 36 horas, 40 horas o tan solo 24 horas?

Las leyes relacionadas con las personas con impedimentos tales como la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 y su contraparte federal American Disabilities Act 42USC 126 establecen la obligación a los patronos de proveer de acomodo razonable a el trabajador que cualifique para esa protección de acuerdo a los parámetros de la ley y la jurisprudencia aplicable. En muchas ocasiones el acomodo razonable este alguna forma limitar la jornada de trabajo o proveerles en algún tipo de descanso al trabajador mientras jornada regular. ¿Cómo se afectarían estos trabajadores bajo una jornada de 12 horas diarias de trabajo?

Entre las funciones del Departamento de Trabajo, según su ley habilitadora, Ley Núm. 15 del 14 de Abril de 1931 según enmendada, es velar por los intereses y bienestar de los trabajadores. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos patrocinará, alentará y desarrollará los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, laborará por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promoverá sus oportunidades para obtener empleos lucrativos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Puerto Rico. 3 L.P.R.A. sec. 305. El Secretario administrará el Departamento, fomentará el bienestar del trabajador y mantendrá la paz industrial. (3 L.P.R.A. sec. 306).

La legislación de una jornada de trabajo de un máximo de ocho horas fue un derecho adquirido por los trabajadores luego de largas luchas por reivindicar sus derechos a unas condiciones de trabajo favorables para su salud, su familia y su ser. Surgió del Informe de la Comisión de la Carta de Derechos que la jornada de trabajo sería ocho horas y el trabajo esta sería bajo circunstancias especiales y extraordinarias. Además, toda legislación vigente se refiere a la jornada de trabajo como una jornada de ocho horas.

Por las razones antes expuestas la posición del Departamento del Trabajo ha sido reiteradamente que no favorece la extensión del horario regular de trabajo mas allá de ocho (8) horas por que contraviene con la política pública que regula la jornada regular como un derecho del trabajador. El Departamento del Trabajo entiende que las horas de trabajo adicional a la jornada de ocho (8) horas debe ser la excepción a la norma y para circunstancias extraordinarias. Más aún, cuando un empleado a tiempo completo es cambiado a trabajar una jornada a tiempo parcial y pudiera esta nueva jornada de trabajo conflagrar con las otras leyes protectoras del trabajo que están basadas en una jornada de ocho horas.

Coincidimos plenamente con la Exposición de Motivos de la ley 379 a los extremos de que "se trata de una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas".

Por último, la política pública del gobierno es hacer un balance entre los derechos de los trabajadores y el desarrollo económico. Una vez se permita una jornada de trabajo de 12 horas para una compañía, como la que usted representa, que trabaja 24 horas al día, limita las posibilidades de empleo a una tercera persona. Esto es, debido a que el trabajo que tres personas hacían para cumplir las 24 a razón de ocho horas por turno, con su nuevo horario sólo se emplean dos personas.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no promueve y se opone al establecimiento de una **jornada real** de 12 horas de trabajo por entenderlo contrario a la política pública.

Consulta Núm. 15368

19 de Julio de 2005

Página 14

Aquel patrono que subvierta la política pública tendrá que asumir las consecuencias de sus actos y otorgarle a los empleados la interpretación de ley más beneficiosa. El DTRH no avala la extensión a jornada real de 12 horas y se reserva cualquier acción que en derecho proceda.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo