



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*

*Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos*

16 de noviembre de 2005

Ref. Consulta Núm. 15375

Estimac :

Acusamos recibo de su consulta del 20 de julio de 2005. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta.

*“El 14 de junio de 2005, realicé una inspección en un establecimiento comercial cubierto por las disposiciones de la Ley 1, del 1 de diciembre de 1989, enmendada. Del cual una empleada había establecido queja confidencial en nuestra oficina. Al verificar las tarjetas de asistencia me percató que en ocasiones a los empleados a tiempo parcial se les adelanta drásticamente el turno de trabajo, ocasionando que el tiempo de descanso sea menor de 12 horas. Ejemplo: lunes de 6:00 pm – 10:30pm y martes de 7:30 am – 11:00am.*

*El día de la re-inspección la representante legal del patrono estuvo presente. Esta me cuestionó el porqué de la notificación de violación. Le expliqué que a los empleados se les debe garantizar por lo menos las 12 horas de descanso establecidas en la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, enmendada.*

*La posición de la representante legal del establecimiento es: "que solo se les debe garantizar este periodo únicamente si existe un acuerdo de "flexi-time". De no existir el acuerdo no hay obligación que al empleado se le garantice algún tiempo de descanso, ya que en la Ley 379 se habla sobre esto en el Artículo 5, por el acuerdo de "flexi-time". Además indicó, entendía no estaban en violación, por lo que solicitaba por escrito la posición del Departamento del Trabajo". La situación anteriormente expuesta le fue notificada al Administrador de la Oficina de Area, Sr. Pedro L. Rosario Hernández. Este me comunicó que él opinaba que la orientación ofrecida al representante legal del patrono fue la correcta.*

*Al verificar las consultas realizadas al Departamento del Trabajo, encontramos dos(2) con relación al tiempo de descanso, **Consulta 10728** y **Consulta 14349**. Las mismas tienen respuestas encontradas ya que los procuradores emiten respuestas contrarias.*

*La situación fue discutida con el Coordinador de Campo, Sr. Angel L. Marrero Negrón. El cual recomendó realizar la consulta para saber la posición del Departamento del Trabajo por el hecho de existir opiniones encontradas de los procuradores.*

*De acuerdo a los adiestramientos recibidos, siempre he entendido que el tiempo de descanso debe ser garantizado a los trabajadores. Por lo tanto, mis orientaciones siempre han sido indicando esto tanto a patronos como a empleados.*

*Es sumamente importante para mi saber cual es la posición del Departamento del Trabajo, al cual represento. Esto para mi beneficio, del Negociado y de las personas a quienes le ofrecemos el servicio. Además, la representante legal del patrono espera por evidencia escrita.*

*Entiendo que aunque en la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, enmendada, solo se habla sobre el tiempo de descanso en el Artículo 5, por el acuerdo del "flexi-time", este beneficio debe ser del mismo modo garantizado a los empleados que no tengan acuerdo. Sería contradictorio que la ley persiga garantizar este derecho a solo un pequeño grupo de trabajadores. De acuerdo a la exposición de motivos de la Ley su principio es: "una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador".*

Su consulta está relacionada al periodo descanso consecutivo De los trabajadores. Hacemos un resumen de la legislación protectora del trabajo sobre la jornada de trabajo.

Ley Núm. 49 de 7 de agosto de 1935, estableció las horas de trabajo. Mediante esta ley, no se permitía que ninguna persona empleará en un establecimiento comercial o industrial a un empleado por más de ocho horas durante cualquier día natural, excepto cuando 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.”**

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 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.**”

De este análisis legislativo surge claramente que el trabajador tiene derecho a 16 horas de descanso en un período de 24 horas y de no tenerlo, el patrono estaría obligado a pagar una compensación adicional.

Ahora bien, la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 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. 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 período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley núm. 379, *antes citada*, según enmendada, dispone relacionado con el 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 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 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” .

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 8 en un periodo de 24 horas debe compensarse extra. 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.

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.

*El caso de Hernández vs Espinosa 145 D.P.R. 248* discutió extensamente el cómputo de horas extras, el fraccionamiento de jornada de trabajo, y el periodo de descanso de 16 horas. Citamos

En la querrela el obrero peticionario alegó lo siguiente: (i) que trabajó como ordeñador en la Vaquería Espinosa desde febrero de 1989 hasta el 15 de octubre de 1994 y que entre sus tareas se encontraba la de suministrar medicamentos al ganado; (ii) que durante ese tiempo trabajó un horario de nueve (9) horas diarias, que se desglosaba en turnos de seis a diez de la mañana, y de cinco de la tarde a diez de la noche, ambos turnos los trabajaba dentro del período de veinticuatro (24) horas y (iii) que devengaba un sueldo de cinco dólares (\$5) por hora. Conforme a estos hechos que surgen de las alegaciones de la querrela, el foro de instancia, sin el beneficio de la celebración de una vista en rebeldía, resolvió que el obrero peticionario había trabajado: "un horario [...] de nueve (9) horas diarias (de las cuales una [1] era extra por exceder las ocho [8] horas diarias [de la jornada legal]) y cuatro (4) horas diarias, que [resultaban extras porque el trabajo realizado entre las seis ] y las diez de la mañana **no le permitía el descanso [dieciséis] 16 Horas entre jornada de trabajo.**" Dicho foro concluyó, que el obrero peticionario trabajó cinco (5) horas extras por día

Con esa misma prueba, el Tribunal de Circuito determinó que el obrero peticionario sólo había trabajado una (1) hora extra por día dentro de cinco (5) períodos de veinticuatro (24) horas semanales.... Resolvió, además, que a tenor con los Arts. 4 y 5 de la Ley Núm. 379, supra, 29 L.P.R.A. 273 y 274, así como el Art. III del Decreto Mandatorio Núm. 27, Cuarta Revisión de 31 de agosto de 1968, aplicable a la Industria de la Leche y de la Ganadería "[n]o se justifica[ba] en derecho asignarle cuatro (4) horas extras adicionales diarias por el hecho del horario fraccionado cuatro (4) y cinco (5) horas que patrono y empleado acordaron...".

El Tribunal Supremo estableció que **Cabe señalar que bajo ninguna de las disposiciones legales citadas y aplicables**

**al caso que nos ocupa, se justifica asignarle al obrero peticionario cuatro (4) horas extras adicionales diarias por el hecho de que el horario de trabajo fuera uno fraccionado de cuatro (4) y cinco (5) horas. Como bien expresó el Tribunal de Circuito en su sentencia, la Ley disponía que sólo serían horas extras, pagadas a tiempo doble, las trabajadas en exceso de ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas.**

La legislación de la jornada de trabajo que establece un máximo de ocho horas de labor, y por consiguiente, un periodo de descanso de 16 horas en un periodo de 24 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.

Sin embargo, no podemos omitir nuestra historia reciente; reconocemos que luego de aprobada la Ley Núm. 180 de julio 1998, ha habido una proliferación de empleos a jornada parcial lo que significa que muchos empleados en Puerto Rico ni siquiera trabajan 8 horas en un periodo de 24 horas, que su jornada de trabajo se ha convertido en una de cinco (5) horas.

**Ha sido interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que los trabajadores pudieran fraccionar sus jornadas de trabajo, sólo si, (a) no tienen un acuerdo de flexi-time, (b) que el obrero consienta libre y voluntariamente al fraccionamiento, (c) que el fraccionamiento no constituya una condición onerosa de empleo para obrero; (d) y que el tiempo intermedio entre los turnos de trabajo pueda ser utilizados libremente por el obrero, sin restricción alguna por parte del patrono.**

En el ejemplo que usted nos notifica, se está fraccionando una jornada de trabajo de siete (7) horas en un periodo de 24 horas. Es posible, y desconocido por insuficiencia de datos, que no haya un consentimiento libre y voluntario a este fraccionamiento. Por otro lado, se pudieran comentar que es un fraccionamiento que constituye una condición onerosa en empleo, por no permitirle al trabajador un periodo descanso y sueño suficiente.

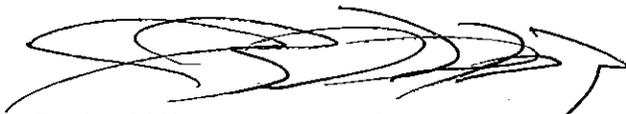
Por ultimo y analizando el historial legislativo de las leyes antes citadas, así como el Diario de Sesiones de la propia Constitución de Puerto Rico, y la

jurisprudencia, establecen claramente que la jornada legal de trabajo es de 8 horas en un periodo de 24 horas, excepto cuando el empleado esté acogido al programa de tiempo flexible que se puede adelantar o atrasar la hora de entrada. Sin embargo, se establece claramente que la legislación pretende proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, entendiéndose que es necesario un periodo descanso para reponer energías y mejorar las condiciones de salud en el trabajo. Surge meridianamente claro en la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, que en todo acuerdo habrá un período de descanso no menor de **12 horas consecutivas** entre horarios de trabajo. No obstante, la ley guarda silencio en cuanto a los empleados que no estén acogidos al programa de tiempo flexible.

Es nuestra interpretación, que el periodo de descanso de 12 horas consecutivas que se ofrece a los empleados cobijados por un acuerdo de tiempo flexible, es para garantizarle al trabajador un tiempo de descanso sin interrupciones para recuperar sus energías. Se entiende que este descanso es necesario para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, por tanto, sería recomendable que este periodo se extienda a todos los trabajadores con el mismo propósito de garantizar su bienestar social.

Espero que esta información le sea útil.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez,  
Procurador del Trabajo