



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

21 de septiembre de 2006

Consulta Núm. 15473

Nos referimos a su comunicación del 7 de septiembre de 2006, la cual lee como sigue

*"La presente es para solicitarle muy respetuosamente una opinión sobre una situación que ha surgido en nuestra compañía y de la cual mis compañeros me han solicitado que trate de aclarar las dudas que ellos tienen al respecto.*

*La pasada semana unos compañeros se les solicito luego de terminado su turno de trabajo que se tenía que quedar a trabajar tiempo extra. Estos compañeros ya habían hecho compromisos fuera de la compañía ya que no se les había notificado con tiempo el deseo de la empresa de trabajar tiempo extra. Ninguno se pudo quedar a trabajar y todos fueron sancionados con un mes de suspensión de empleo y sueldo por no quedarse a trabajar luego de su turno de 8 horas del día.*

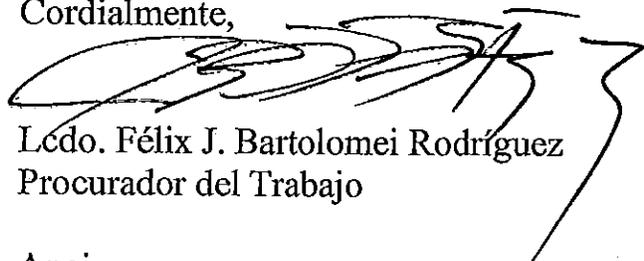
*Mi solicitud es para saber si la compañía podía tomar acción y si los compañeros estaban o no obligados según alega la compañía a quedarse so pena de las consecuencias antes expuestas".*

Consulta Núm. 15473  
21 de septiembre de 2006  
Página 2

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas números 10695 y 10040 que versa, en parte, sobre este aspecto.

Espero que la información le sea de utilidad.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Félix J. Bartolomei Rodríguez', written over a large, faint circular stamp or watermark.

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo

*Enclapa*

6 de julio de 1979

Re: Consulta Número 10695

Hacemos referencia a su consulta, dirigida al Sr. Enrique Juliá, Director del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento y la cual nos fue referida el día 28 de junio de 1979 para su contestación. Plantea en la misma dos cuestiones sobre las cuales interesa que le brindemos orientación. La primera cuestión es la relativa a un empleado que llevando ya cinco meses trabajando con la firma que usted representa se descubre que "mintió en su solicitud de trabajo". Interesa le indiquemos si el patrono estaría actuando dentro de ley al despidе al empleado en cuestión por su actuación ya indicada.

El solo hecho de que una persona mienta en su solicitud de empleo no constituye una causa justificada para su despidо, máxime si consideramos que ya lleva cinco meses trabajando con el patrono en relación con el cual radicó la solicitud. Sin embargo, si en la solicitud de empleo miente sobre un hecho que resulte determinante en relación con su capacidad o idoneidad para el desempeño del puesto que interesa ocupar, en ese caso la ausencia de ese requisito o condición, que puede afectar su capacidad o idoneidad y sobre el cual mintió en su solicitud de empleo, puede constituir una justa causa para el despidо. Tal sería el caso, por ejemplo, de un individuo que interesa trabajar como chófer e informa en su solicitud de empleo que tiene una licencia para conducir el tipo de vehículo para conducir el cual se interesan sus servicios y luego resulta que no tiene licencia alguna o la que tiene no lo autoriza para conducir dicho tipo de vehículo. Igual sucedería con un plomero, electricista o cualquier aspirante a empleo en una ocupación

que esté reglamentada por ley y para ejercer la cual se exige licencia. También pueden haber condiciones de carácter que se reflejarían en la información solicitada y que fue alterada u omitida y que razonablemente merezcan que se le de una alta consideración en la evaluación del aspirante a empleo, por la naturaleza del puesto a desempeñarse, como sucedería, por ejemplo, si una persona que solicita un puesto en el que tenga que tener custodia de dinero, deja de informar, aunque se le solicita dicha información, que ha sido convicto por un delito de hurto, robo, abuso de confianza o cualquier otro que pueda afectar la confiabilidad que se le pueda tener en el manejo o custodia de dinero.

Como se ve, es una cuestión de razonabilidad en la que hay que tomar en consideración las circunstancias particulares de cada caso para determinar qué consecuencia puede tener el incurrir en una alteración de la verdad al llenar una solicitud de empleo.

Respecto al segundo asunto tratado en su consulta, relativo a si un empleado está obligado a trabajar horas extras, la política pública adoptada a esos efectos por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos puede resumirse como sigue:

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, que es la que establece la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, en su Exposición de Motivos expresa que una de las razones básicas que motivaron la aprobación del estatuto la constituye el hecho de que "las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndolo 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." Continúa expresando la Exposición de Motivos que "experiencias de laboratorio afirman que, al prolongarse el trabajo en forma immoderada sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además del daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo."

Finalmente, se declara en la misma Exposición de Motivos que el propósito de la Asamblea Legislativa al limitar la jornada de trabajo fue "corregir y, tan rápidamente como sea posible, eliminar las condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas."

Según se desprende de la parte que hemos dejado citada de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379, el propósito del estatuto no fue crear

una compensación adicional para los trabajadores, sino efectivamente limitar la jornada de trabajo de éstos para evitar las consecuencias adversas que a su salud y espíritu ocasionan dichas jornadas excesivas.

Es nuestro criterio, a base de lo antes indicado, que normalmente no se le puede exigir a un trabajador que, en contra de su voluntad, trabaje en exceso de la jornada regular, a no ser que circunstancias extraordinarias justifiquen que se le haga dicha solicitud, en el cual caso el obrero no debe negarle innecesariamente su cooperación al patrono rehusando rendir aquella medida de trabajo extraordinario que resulte razonable y que no le acarree inconvenientes o trastornos insuperables.

Resumiendo, como principio general, el trabajador no viene obligado a trabajar horas extras si no lo desea.

Sin embargo, hay situaciones excepcionales dentro de las cuales puede resultar inexcusable que un trabajador abandone su trabajo por el solo hecho de haber rendido su labor regular, tal sería el caso, por ejemplo, de un chófer que al terminar su jornada regular de ocho horas de trabajo se halle todavía en la carretera y en un lugar donde no pueda abandonar el vehículo sin perjuicio para los intereses del patrono.

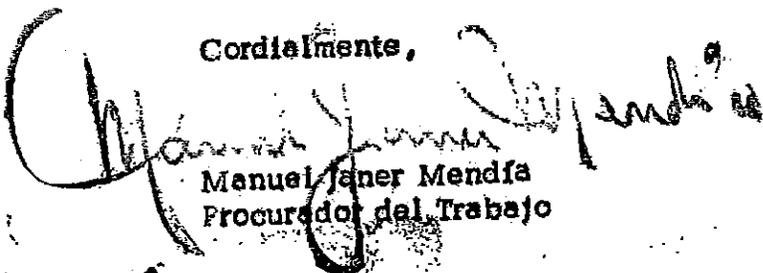
También pueden surgir situaciones de emergencia dentro de las cuales resultaría inexcusable para un trabajador abandonar su trabajo por el solo hecho de haber concluido su jornada de trabajo.

En general, para determinar si resulta justificada o no la demanda del patrono de que el empleado trabaje horas extras debemos tomar en consideración las circunstancias específicas de cada caso. Debemos preguntarnos, en cada caso, si la exigencia del patrono resulta razonable y si la negativa del empleado de negarse éste a rendir la labor extra, está fundada en razones de peso.

Hay que tomar en consideración la naturaleza del trabajo que esté realizando el trabajador durante su jornada regular y el grado de fatiga que produzca dicha labor, así como su estado de salud y si el obrero tiene compromisos previos en relación con el tiempo durante el cual se le exige realizar esa labor extra. Otro factor a considerar sería la cantidad y la naturaleza de la labor extra que se le exige.

Esperamos que a base de los criterios indicados se podrá llegar a la conclusión que corresponda en cada caso.

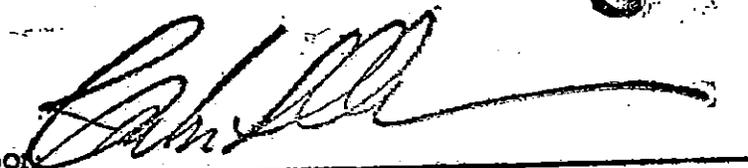
Cordialmente,



Manuel Jener Mendía

Manuel Jener Mendía  
Procurador del Trabajo

Aprobado por



Carlos S. Quirós  
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

MJM/CSQ/rca

26 de mayo de 1976

Re: Consulta Núm. 10040

Damos respuesta a su carta fechada el 29 de abril de 1976 en la cual solicita nuestra opinión relativo a la obligación del trabajador a prestar servicios durante horas extras.

La Constitución de Puerto Rico, en su Artículo II, Sec. 16 consagra, entre otros, el derecho del trabajador a una jornada diaria ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Nuestro Tribunal Supremo interpretó, en el caso de Autoridad de las Fuentes Fluviales vs. J.R.T., Ref. Colegio de Abogados Núm. 1973-93, la sección 16 como que no prohíbe el trabajo durante horas extras, sino que lo legaliza, sin entrar en más consideraciones sobre el problema.

La Comisión de Carta de Derechos de la Constituyente, expresó a tales efectos, en su informe, que aunque la disposición constitucional limita la jornada de trabajo a ocho horas, podrían haber circunstancias especiales que justifiquen jornadas más prolongadas, concluyendo que queda al criterio de la Asamblea Legislativa establecer por legislación tales circunstancias. El problema fue objeto de una amplia discusión en el seno de la Constituyente (véase Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de P.R., Tomo 3, pág. 2247. et seq.).

Con posterioridad al año 1952, fecha en la cual advino vigente la Constitución, la Asamblea Legislativa no se ha pronunciado sobre el particular.

En el año 1948, nuestra Asamblea Legislativa estableció la norma rectora relativa a la duración de la jornada de trabajo, expresada así:

"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 y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndole 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."

"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."

Ante las expresiones ya expuestas, ningún patrono puede legítimamente requerir de sus trabajadores que presten servicios por periodos de más de ocho horas al día, a no ser que medien circunstancias extraordinarias, circunstancias que no han sido definidas

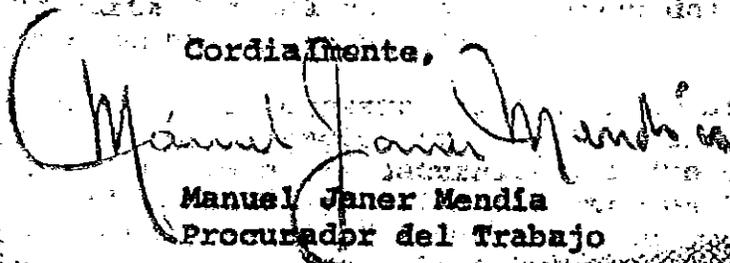
o enumeradas por la Asamblea Legislativa. Hasta tanto tal cosa no se haga, los tribunales deberán decidir los litigios que se le presenten conforme a los hechos de cada caso.

En conclusión un patrono no puede requerir a sus empleados trabajar por periodos de más de ocho horas a no ser que median circunstancias especiales y que éstos carezcan de una excusa razonable para negarse a trabajar esas horas extras.

Debemos advertirle que el caso de la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc., supra, cuyas relaciones con la Autoridad de las Fuentes Fluviales está regulada por un convenio colectivo, puede tener aspectos que no hemos considerado en la presente opinión por no haber tenido el beneficio de estudiar el convenio que allí se consideró.

Esperando haberle complacido quedamos de usted,

Cordialmente,



Manuel Janer Mendía  
Procurador del Trabajo

MMR/MJM/cst/cnm