

Consulta # 15540



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

9 de abril de 2007

En referencia a su misiva de fecha 29 de marzo de 2007, donde nos consulta sobre tiempo extra trabajado. Tenemos a bien, enviarle copia de Opinión 91-2, Opiniones del Secretario Sobre Legislación Protectora del Trabajo, la cual aclarara sus dudas.

Espero esta información le resulte útil. Saludos cordiales.

Cordialmente,

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anejo (1)

Opiniones del Secretario

Sobre Legislación Protectora del Trabajo



Opinión 91-2

Ruy Delgado Zayas
Secretario

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

30 de agosto de 1991

OBLIGACION DE TRABAJAR HORAS EXTRA

¿Puede un patrono válidamente obligar a un empleado a trabajar tiempo extra?

La respuesta a esta interrogante requiere que vayamos al escenario jurídico en el que discurre la jornada de trabajo de los empleados en Puerto Rico.

Fue en el año de 1935 que se aprueba la Ley Núm. 49 para prohibir de manera absoluta el que un patrono le pudiera requerir a sus empleados que trabajaran horas extra. Se disponía que a ningún empleado se le requeriría o permitiría que trabajara más de ocho horas durante cualquier día natural excepto cuando ocurriera un "evento extraordinario o cualquier emergencia causada por fuego, hambre o inundación, por peligro de vida, a la propiedad, a la seguridad o salud pública o en cualquier otra circunstancia especial".

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra las leyes protectoras del trabajo y vela por su fiel cumplimiento. A modo de herramienta que ayude a la comunidad obrero-patronal en la observación de dichas leyes, periódicamente publicaremos opiniones que transmitan a ustedes la interpretación oficial correspondiente a sus distintas disposiciones.

La violación a dicha ley se consideraba un delito. Es decir, que la Ley Núm. 49 no solamente prohibía el requerir a los empleados el trabajar en exceso de ocho horas en un día natural, a menos que se tuviera la autorización del Gobierno, sino que prohibía a los empleados el consentir trabajar dichas horas extra. Véase Cardona vs. Corte, 1943, 62 DPR 61. La experiencia demostró que las disposiciones penales de la Ley Núm. 49 eran muy difíciles de hacer cumplir y en consecuencia la ley fue muy poco efectiva.

En el 1938 se aprobó la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo que contiene disposiciones dirigidas a limitar la jornada semanal a 40 horas. Para su aprobación el Congreso tomó en cuenta la experiencia acumulada por los distintos estados en la administración de leyes que regulan el trabajo extraordinario. Sus propósitos fueron desalentar el trabajar en exceso de la jornada regular semanal.

En Puerto Rico durante el 1941 se revisó lo relativo a las horas extra, al aprobar la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941. A esos fines se adoptó en cierta medida el enfoque utilizado por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

Se eliminaron las sanciones criminales contra los patronos que requirieran trabajo extra pero se mantuvo el delito para el patrono que dejara de pagar doble por las horas trabajadas en exceso de la jornada regular.

La Ley Núm. 8 usaba dos mecanismos para desalentar el trabajar en exceso de la jornada regular. Por un lado, penalizaba al patrono al requerirle el pago de una penalidad por ese trabajo y por otro le concedía una compensación adicional al trabajador.

La vigente Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según fue enmendada por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, eliminó las sanciones penales a los patronos pero continúa con las penalidades civiles por el trabajo extra. Su exposición de motivos es muy ilustrativa de sus propósitos:

"

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. La experiencia demuestra que no basta una disposición prohibitiva para lograr la limitación interesada. La pena impuesta al patrono que viola el precepto prohibitivo no aprovecha al empleado ni recompensa su esfuerzo cuando la jornada se prolonga. De alcance más efectivo y práctico resulta el pago, por imperio de ley, de una doble retribución por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal. Tal medida, a la par que desalienta el empleo en horas extras por razón de la carga económica adicional que impone al

patrono, conlleva una compensación más justiciera para el hombre forzado a rendir una jornada mayor.

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."

Luego de examinar la exposición de motivos de esta ley no tenemos dudas de que la intención del legislador al aprobar esta pieza legislativa fue desalentar las jornadas prolongadas de trabajo y por ende el trabajo extra, por considerarlo nocivo a la salud y bienestar del trabajador.

De hecho, en *Medina Vega vs. Unión Obreros de Cervecería* 1962, 86DPR642, se resolvió que la legislación sobre jornada de trabajo de Puerto Rico es una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida de los trabajadores.

Por otro lado, entre los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución se encuentra el derecho a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo y que 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.

La Comisión de Carta de Derechos en su informe se expresó así sobre este aspecto:

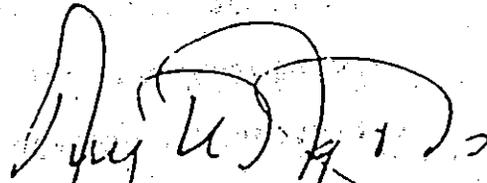
"Jornada de ocho horas. Se establece una jornada diaria no mayor de ocho horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La comisión comprende que puede haber circunstancias especiales o de emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones, una labor más intensa. La determinación de tales circunstancias queda en manos de la (Asamblea) Legislativa, sujeta a que el trabajo adicional sea pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio de que bajo circunstancias normales el día de trabajo no exceda de ocho horas." diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, Ed. Equity de 1961, Tomo IV, pág. 2574.

Resulta pertinente señalar que este tema también ha sido atendido en el foro de arbitraje obrero-patronal. En la mayoría de los laudos emitidos los árbitros han concluido que el derecho del patrono para requerir trabajo extra no es absoluto y esta limitado por una serie de factores.

En vista de todo lo anterior y de la política pública establecida por nuestra Constitución y por la Ley Núm. 379 un patrono sólo podrá exigir a sus empleados trabajo extra si cumple con los siguientes criterios:

1. El trabajo extra debe ser la excepción a la norma y bajo ningún concepto debe constituir la jornada usual o regular de trabajo de un empleado.
2. El trabajo extraordinario no deberá ser en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
3. Excepto en situaciones de emergencia debe haber notificación adecuada al empleado.
4. El trabajo extra debe ser distribuido equitativamente.
5. El trabajo extra debe ser asignado primero a aquellos empleados cualificados que están dispuestos a trabajar extra.
6. En caso de que no hayan empleados dispuestos a trabajar extra se debe tener una norma sobre el método que se seguirá para asignar trabajo extra. A esos fines se recomienda que se haga en orden de antigüedad de manera que se le requiera primero que trabajen extra a los empleados de menos antigüedad.
7. El empleado puede tener una excusa razonable para no trabajar extra y la misma debe ser evaluada junto con la necesidad del patrono de trabajo extraordinario y las demás circunstancias que rodean esa labor.

En conclusión, el trabajo extra se puede requerir válidamente sólo por excepción y siempre sujeto a los anteriores criterios. La práctica en contrario vulnera toda una política pública dirigida a proteger la salud y bienestar de los trabajadores.



Ruy N. Delgado Zayas
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos