



Hon. Miguel Romero
Secretario

6 de agosto de 2012

Consulta Núm. 15, 739

Correspondemos a su comunicación¹ solicitando una opinión en torno a la facultad que tiene un patrono para fraccionar la jornada de trabajo de sus empleados, a la luz de las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (en adelante, Ley 379). En la consulta usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"El propósito de esta comunicación es solicitarle su opinión de si es permisible que un patrono fraccione la jornada de trabajo de sus empleados. En otras palabras, que requiera al empleado trabajar cierto número de horas consecutivas, detiene la jornada de trabajo por varias horas y entonces requiere que regresen a trabajar para que complete la jornada diaria.

Como usted conoce, la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, en su Artículo 5 dispone, en lo pertinente:

Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la

¹ Fechada 15 de mayo de 2012.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

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.

No obstante, cierto patrono ha interpretado el referido artículo como que la prohibición de fraccionar el horario de trabajo es aplicable únicamente a los empleados con horario flexible de trabajo, queriendo decir que es permisible fraccionar los turnos de los empleados que no tienen un horario flexible. Debido a la interpretación del patrono, éste quiere implementar inmediatamente el fraccionamiento de turnos.

...
Conforme a ello, respetuosamente solicitamos se emita una opinión a los fines de orientar los trabajadores con el fin de evitar cualquier conflicto obrero-patronal y se nos aclare si un patrono puede en efecto fraccionar los turnos u horarios de trabajo de sus empleados independientemente sea un horario flexible o no. Nuestra interpretación de la Ley es que nunca se pueden fraccionar turnos de trabajo, por lo que solicitamos su opinión al respecto a la brevedad."

Comienzo el análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.²

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. En vista de lo

² Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada. 3 L.P.R.A. 305.

expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos.

Como preámbulo, es necesario mencionar que 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. A este tenor, destacamos lo establecido en la Sección 16 (Artículo II) de la Constitución de Puerto Rico, veamos:

"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 suplido)

Cónsono con lo anterior, la Ley Núm. 379-1948³, según enmendada, conocida como **Ley de Jornada de Trabajo**, fue aprobada con el propósito de regular la jornada de trabajo en Puerto Rico a ocho (8) horas diarias, mediante la cual, como norma, todo empleado tiene derecho al pago de salario de un tipo doble por las horas trabajadas en exceso de la jornada regular. Igualmente, permite fijar períodos de descanso, reglamentar ciertos aspectos del contrato de trabajo e impone ciertos deberes, responsabilidades y consecuencias a los patronos que no cumplan con sus disposiciones legales. En específico, el precitado estatuto provee para que el patrono esté obligado a pagar por cada hora extra trabajada fuera de la jornada regular de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas, un tipo de salario a razón de tiempo y medio o del doble, del tipo de salario convenido para las horas regulares que nunca podrá ser menor al salario mínimo vigente.

A este tenor, en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379-1948, antes citada, el legislador estableció el principio de la limitación de la jornada de trabajo. Así, creó la disposición prohibitiva antes reseñada y delimitó la pena impuesta al patrono que viola el precitado precepto. De esta forma, el legislador declaró que se trata de una medida de protección de la vida, la salud y la seguridad de los empleados. Expuso como propósito el corregir y eliminar las condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas, aumentar las oportunidades de empleo sustancialmente y proveer

³ Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 271 et seq.

una mejor compensación al empleado en aquellos casos en que el patrono extiende su jornada de trabajo. Así, expone el legislador:

"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..."

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..."

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 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." (Énfasis suplido)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379-1948, 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."

Asimismo, 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 periodo 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...*"
(Énfasis suplido)

A estos fines, el Artículo 2 del Reglamento del DTRH Núm. 2952⁴, aprobado el 3 de febrero de 1983, define el concepto de "jornada diaria". A saber: "*La Jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extras lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas. Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho horas en el período de 24 horas consecutivas que concluye con esa misma hora y así sucesivamente con cada hora trabajada.*" (Énfasis suplido)

Sobre el tema que nos ocupa, es menester indicar que la Ley Núm. 83-1995, enmendó la Ley Núm. 379-1948, antes citada, para disponer, particularmente "... *que se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible 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 fraccionamiento.*"⁵ (Énfasis suplido)

A su vez, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 83-1995, antes citada, establece que "[e]sta medida contempla la posibilidad de que se establezca un sistema de horario flexible únicamente por acuerdo mutuo entre el empleado y el patrono. Dicho sistema de horario flexible es un régimen alterno u opcional de trabajo que permite adelantar o atrasar hasta un máximo de tres horas la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. La jornada de trabajo deberá completarse en todo caso en forma consecutiva, es decir, sin fraccionamiento, con la sola interrupción del tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos. Todo acuerdo de horario flexible proveerá un período de descanso no menor de doce horas consecutivas entre horarios diarios de trabajo." (Énfasis suplido)

Igualmente, las enmiendas prescritas por la Ley Núm. 83-1995, antes citada, tuvieron el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo y el período de tomar alimentos. También, persiguen el excluir de la definición de horas extras diarias, las horas extras trabajadas conforme a

⁴ A su vez, el Reglamento Núm. 2717 de 5 de octubre de 1980, según enmendado define los términos de día y semana de trabajo. Se define Jornada Diaria o Día de trabajo como un período de veinticuatro (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 período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

⁵ Lcdo. Alberto Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*. 8va edición (2005), Págs. 60-61.

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 alimentos.⁶

A continuación, citamos el Artículo 5 de la referida Ley Núm. 379-1948, antes citada, en su totalidad, veamos:

*"Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el 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 período 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 extra 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.**" (Énfasis suplido)*

De este modo, como hemos aludido previamente, el precitado estatuto laboral persigue proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgarles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores. Igualmente, contribuye a aliviar el problema del desempleo en P.R. al proveer oportunidades adicionales de empleo y proporcionar al ciudadano el tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales. Solo si se cumple con los requisitos del Artículo 5 de la Ley Núm. 379-1948, antes citada, para establecer un horario flexible, es que no se consideraran horas extras las trabajadas en exceso de esos límites y por lo tanto una excepción a la jornada regular.⁷

⁶ Véase la Consulta Núm. 15, 368, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 19 de julio de 2005; Consulta Núm. 15421, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 23 de febrero de 2006; Consulta Núm. 15375, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 16 de noviembre de 2005.

⁷ Véase la Consulta Núm. 15, 368 de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 19 de julio de 2005; Consulta Núm. 15, 421, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 23 de

En vista de lo anterior, es preciso enfatizar que toda la legislación protectora del trabajo está enmarcada dentro de la jornada laboral de ocho (8) horas, así pues, cuando los legisladores conciben legislación laboral, cuando la extinta Junta de Salario Mínimo emitía sus decretos y cuando el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos redacta y aprueba sus reglamentos; es en función de una jornada legal de trabajo de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

De esta manera, observamos que de la exposición legislativa antes reseñada surge claramente que históricamente se ha protegido el derecho a dieciséis (16) horas de descanso en un periodo de veinticuatro (24) horas y de no tenerlo, por disposición estatutaria, el patrono estaría obligado a pagar una compensación adicional. Nótese que la legislación de la jornada de trabajo que establece un máximo de ocho (8) horas de labor, y por consiguiente, un periodo de descanso de dieciséis (16) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas, fue un derecho adquirido por los trabajadores luego de largas luchas por reivindicar sus derechos y proveerles unas condiciones de trabajo favorables para su salud y el bienestar de su familia.

Asimismo, ha sido interpretación consistente 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 el empleado, (d) y que el tiempo intermedio entre los turnos de trabajo pueda ser utilizados libremente por el trabajador, sin restricción alguna por parte del patrono.⁸ Además, es preciso considerar que la política pública implantada por el DTRH, obedece al principio de que cualquier acuerdo en contrario a la jornada regular debe ser bilateral, en beneficio del trabajador, por escrito, sin amenaza o coacción de pérdida de empleo, reducción de jornada o de cualquier otra acción abusiva en caso del empleado negarse a aceptar dicho fraccionamiento, y enmarcado dentro de los principios y parámetros de la legislación laboral vigente.

En efecto, conforme a la investigación jurídica y el estudio realizado, reseñamos la opinión del profesor y tratadista Alberto Acevedo Colom quien colige que "*[l]a disposición que prohíbe el fraccionamiento solo aplica cuando se da un horario flexible de trabajo. Si el empleado trabaja sujeto a una jornada fija, según lo dispone la Ley de Horas y Días de Trabajo y el reglamento aprobado el [3 de febrero de 1983], resulta legal el fraccionamiento de la misma.*"⁹ Sobre este tema, es pertinente recordar que la

febrero de 2006; Consulta Núm. 15, 375, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 16 de noviembre de 2005.

⁸ Véase la Consulta Núm. 15375, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 16 de noviembre de 2005.

⁹ Lcdo. Alberto Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*. 8va edición (2005), Pág.61.

Ley Núm. 1-1989¹⁰, según enmendada, fue enmendada por la Ley Núm. 143-2009, la cual derogó varios artículos. Denotamos que antes de dichas enmiendas, el precitado estatuto disponía en su Artículo 8 (derogado) la prohibición de que el horario de trabajo de los empleados cobijados por sus disposiciones fuera fraccionado ni alterado sin la autorización expresa del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y de los propios empleados afectados o por el convenio colectivo, cuando existiese uno vigente. Sin embargo, destacamos, que el estatuto que regula la jornada de trabajo y la cual posee preeminencia y pertinencia en cuanto a este tema, es la Ley Núm. 379-1948, antes citada.

Sobre el particular, destacamos, a manera ilustrativa, la interpretación que ha brindado el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico en torno a la presente materia: “[a]dviértase que del análisis de la Ley 379, supra, según enmendada, se desprende que no existe normativa alguna en nuestra jurisdicción que garantice a un empleado un número de horas a la semana. La mencionada ley se limita a establecer la jornada regular de trabajo a 8 horas durante **cualquier día de trabajo** y a 40 horas durante **cualquier semana de trabajo**. Tampoco existe norma alguna a los efectos que el patrono no pueda modificar la jornada laboral de sus empleados en ausencia de una prohibición contractual que establezca lo contrario. Se trata, sin duda, de una prerrogativa gerencial comprendida en la facultad de administrar una empresa o negocio. No poder hacerlo sería limitar el derecho del patrono a tomar aquellas medidas administrativas necesarias para la sana administración de su negocio.”¹¹

Ahora bien, en los siguientes párrafos, presentaremos unas consideraciones que estimamos vitales para atender la interrogante planteada. En lo pertinente, nos corresponde señalar y advertir que recurrir al mecanismo del fraccionamiento de la jornada laboral, puede resultar en detrimento de la productividad de un trabajador y a la protección de su salud, seguridad y vida. Por ello, es menester destacar la importancia de garantizar un periodo de descanso apropiado y considerable, para los trabajadores después de su jornada de trabajo de ocho (8) horas.

Cónsono con lo anterior, es necesario recordar la política pública del Estado al establecer en la Constitución¹² la protección contra riesgos a la salud o integridad personal del trabajador, reiterada en la Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975, **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico**. Denotamos que el propósito de esta Ley es garantizar condiciones de trabajo seguras y salubres a cada empleado en Puerto Rico autorizando al Secretario del Trabajo a prescribir y poner en vigor las normas, reglas y reglamentos de seguridad y salud desarrolladas y adoptadas.

¹⁰ Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales del 1989, según enmendada.

¹¹ Tribunal de Apelaciones, Jorge Pérez Cordero v. Walmart de Puerto Rico, Inc., KLAN201001759 (2011).

¹² Artículo II, Sección 16, de la Const. del E.L.A.

Por ello, señalamos que el **Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Ocupacional** también conocida como **NIOSH**, por sus siglas en inglés, es la agencia federal responsable de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de las enfermedades y heridas asociadas con el trabajo. La NIOSH es parte del **Departamento de Salud y Servicios Humanos** federal y es una agencia distinta de la **Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)**, agencia reguladora que pertenece al Departamento del Trabajo Federal. Dentro de sus deberes, el Congreso de los Estados Unidos le ordena a la NIOSH estudiar los aspectos psicológicos de la salud y la seguridad ocupacional¹³.

Esta agencia ha llevado a cabo muchos estudios, los cuales están íntimamente relacionados a la salud de los trabajadores en horarios extraordinarios de labor y turnos de trabajos extendidos. Resumimos a continuación los datos de mayor relevancia que indican dichas investigaciones:

- Las pruebas psico-fisiológicas demostraron un patrón de deterioro en el desempeño y en las lesiones o accidentes durante largos períodos de trabajo. Más aún, durante los turnos extendidos se reportó que entre la novena (9na) y la duodécima (12da) hora de trabajo hubo un descenso en la agudeza mental y un aumento en la fatiga, disminución en la función cognoscitiva y un aumento de lesiones o heridas. También, se encontraron problemas o desórdenes de espalda, piernas, problemas cardiovasculares y gastrointestinales, sobrepeso y aumento en la posibilidad de uso y abuso de drogas y alcohol.¹⁴
- Los peligros comunes que afectan a los trabajadores que laboran por turnos, horas extras o semanas de trabajo comprimidas, **sin que exista un balance adecuado con los periodos de descanso que necesita un trabajador**, incluyen, entre otros: el hecho de que estos trabajadores se encuentran bajo bastante presión, lo cual afecta su salud y seguridad, así como la del público que atienden.¹⁵
- El estrés en el trabajo se puede definir como las reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés del trabajo resulta, pues, de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Entre las condiciones que pueden causar la enfermedad se encuentran, entre otras: el trabajo pesado, **descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajos largos**, trabajos frenéticos y de rutina que tiene poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control. Cuando las situaciones estresantes permanecen sin ser resueltas el cuerpo humano reacciona

¹³ Véase www.cdc.gov/niosh/.

¹⁴ Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illness, Injuries and Health Behaviors (NIOSH Publication 2004).

¹⁵ Folleto Informativo "El Trabajo por Turnos en Lenguaje Sencillo".

manteniéndose en un estado activo lo que aumenta en un desgaste del sistema biológico. Las consecuencias son: la fatiga, el aumento al riesgo de lesiones y de enfermedades cardiovasculares, afecciones músculo-esqueléticas y las afecciones psicológicas.¹⁶

- **Los gastos de asistencia médica son casi 50% más altos para los trabajadores que reportan niveles altos de estrés.**¹⁷

A tenor con su consulta, se observa que un patrono busca implementar jornadas fraccionadas en su empresa. El fraccionamiento de turno, ocurre cuando la jornada es dividida en dos secciones o turnos¹⁸. Por insuficiencia de datos, desconocemos si en el caso que nos presenta en su consulta existe un consentimiento libre y voluntario a este fraccionamiento, si el mismo es oneroso para los empleados y si le permite al trabajador un periodo de descanso y sueño suficiente. Además, de los hechos relatados en su consulta no podemos determinar si su empresa está cubierta por la *Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo*¹⁹, conocida por sus siglas en inglés como FLSA²⁰, o si cuenta con un convenio colectivo vigente.

Por lo antes expresado, por disposición de ley y por lo expresado en nuestra Constitución, la jornada legal de trabajo en Puerto Rico es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana. A este tenor, toda hora o fracción de hora trabajada en exceso de esos límites debe compensarse. Nótese que 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. En torno a este particular nos remitimos a los estudios aludidos realizados por el Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Ocupacional. Igualmente, consignamos las disposiciones pertinentes de la Ley Núm. 379 que limita la jornada de trabajo, principio que a su vez fue consagrado en la Constitución de Puerto Rico.

Por ser el fraccionamiento de la jornada un sistema alterno y distinto a la jornada regular debemos ser estrictos y cautelosos en su implantación. A la luz de los principios que inspiraron la aprobación de la Ley Núm. 379-1948, antes citada, el propósito de la legislación laboral es velar por la salud y seguridad de los trabajadores por lo que es

¹⁶ Folleto informativo "El Estrés en el Trabajo" (NIOSH-Publicación 99-101).

¹⁷ Publicación de la Medicina Ocupacional y Medioambiental (2005).

¹⁸ Se ha interpretado que el fraccionamiento del horario de trabajo, el turno dividido o la jornada partida, significa: la división de la jornada de trabajo en dos o más turnos que están separados por un periodo de tiempo que excede considerablemente el periodo destinado para la toma de alimentos. Pérez Cordero v. Walmart, 2011 TA 1663.

¹⁹ Véase la *Fair Labor Standards Act of 1938* (FLSA), según enmendada. 29 U.S.C. 201 et seq.

²⁰ Véase Consulta Núm. 15421, *ibid.*

imperante garantizar que los contratos de trabajo otorgados persigan este fin, en particular garantizar el tiempo de descanso adecuado a los trabajadores. Sería contradictorio que la ley persiga garantizar este derecho a solo un pequeño grupo de trabajadores, desfavoreciendo al precitado estatuto como una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida de todos los trabajadores.

Es nuestra interpretación, que el periodo de descanso de doce (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, reconozca y otorgue a todos los trabajadores con el mismo propósito de garantizar su bienestar social.²¹

Por último, en los párrafos anteriores le proveemos las disposiciones y estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayuden a determinar el alcance de las disposiciones objeto de ésta. Igualmente, le proporcionamos las herramientas para que pueda realizar una orientación fundamentada en el estado de derecho vigente. Teniendo en cuenta los criterios antes esbozados podrán clasificar y determinar cuáles derechos y beneficios le aprovechan y cuáles son las responsabilidades del patrono.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

Anejo

ADVERTENCIA: Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita de 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 respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina 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.

²¹ Véase la Consulta Núm. 15,375, de la Oficina de la Procuradora del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con fecha del 16 de noviembre de 2005.