



13 de septiembre de 2024

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2024-03

A: EMPLEADOS Y PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO EN GENERAL

ASUNTO: HORAS EXTRA DE TRABAJO EN PUERTO RICO CONFORME LA LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948, SEGÚN ENMENDADA

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico” (Ley Núm. 379), establece las disposiciones generales sobre la jornada de trabajo en Puerto Rico. Entre ellas, regula lo relativo a la jornada ordinaria y extraordinaria. La Ley Núm. 379 establece que ocho (8) horas de labor constituyen jornada regular diaria de trabajo en Puerto Rico y cuarenta (40) horas constituyen la jornada semanal ordinaria de trabajo. En términos generales, todo empleado no exento debe ser compensado al tipo de salario regular convenido por cada hora de trabajo que no exceda de la jornada regular u ordinaria antes mencionada.

No obstante, las horas trabajadas en exceso de ocho (8) por día calendario o de cuarenta (40) a la semana de trabajo se consideran horas extra y deben ser compensadas de manera extraordinaria. Al respecto, la Ley Núm. 379 establece que “[t]odo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares”.

Ahora bien, existen dudas sobre la existencia de requisitos, límites o parámetros adicionales para el trabajo de horas extra.¹ Luego de un análisis de la legislación laboral estatal y federal aplicable, concluimos que las disposiciones legales sobre los requisitos para el trabajo de horas extras se limitan a establecer el tipo de salario y las penalidades por no pagar el mismo.

CM

¹ La Opinión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 91-2 de 30 de agosto de 1991 concluyó que el trabajo de horas extra solo se puede requerir como excepción y sujeto a varios criterios enumerados en la opinión.



Por lo tanto, no se establecen límites para permitir o requerir el trabajo de horas extra sujeto a que se cumpla con el pago extraordinario por el tiempo trabajado.²

Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.³

II. CONTEXTO HISTÓRICO DE LAS DISPOSICIONES DE HORAS EXTRA EN PUERTO RICO

En Puerto Rico, existió legislación que limitaba expresamente el trabajo de horas extras excepto en circunstancias específicas. Por ejemplo, la derogada Ley Núm. 49 de 7 de agosto 1935 prohibía el requerirle o permitirle a un empleado trabajar más de ocho (8) horas en un día calendario, a menos que ocurriera un evento extraordinario o cualquier emergencia de las enumeradas en el estatuto y que esta excepción haya sido declarada por el Gobernador de Puerto Rico sujeto al pago doble las horas extra. Si no estaba presente alguna de las excepciones y el permiso gubernamental requerido, el trabajo solo podía extenderse válidamente hasta la novena hora del día calendario con una compensación del tipo doble del salario por dicha hora adicional. Las infracciones a estos límites de horas de trabajo por parte del patrono estaban sujetas a pena de cárcel o multa y la ley guardaba silencio en cuanto a sanciones civiles en beneficio del obrero.⁴ Es decir, el estatuto no disponía para el pago de horas extra más allá de la novena hora de trabajo o durante una emergencia, pues se consideraba trabajo ilegal por el cual el patrono estaba sujeto a sanciones penales. En ese sentido, además de ser una ley que limitaba la jornada de trabajo en Puerto Rico, era un estatuto penal que tipificaba como delito el trabajo en exceso de dichos límites.

Según discutió el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Cardona v. Corte*,⁵ la prohibición absoluta del trabajo extra sujeta a sanción penal no era efectiva ya que era difícil de poner en vigor. En ese sentido, nuestro Alto Foro señaló que posteriormente en el año 1938, con la aprobación de la *Fair Labor Standards Act*, se adoptó a nivel federal una fórmula que “virtualmente trabaja por sí misma y que puede probar ser infalible”.⁶ Se refiere a que dicho estatuto federal no disponía, ni dispone, límite alguno para el trabajo de horas extra, pero este tiempo debía ser compensado de forma extraordinaria. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo señala que “[l]a salud de los obreros se conserva y el trabajo se distribuye desalentando el trabajo extra, no por medio de persecución criminal, sino haciéndolo prohibitivo por su alto costo”.⁷

² Véase Alex R. Fleming, *La disciplina frente a la inflexibilidad del empleado para trabajar horas extra*, 27-3 Revista Jurídica UIPR 584 (Agosto 1993).

³ Véase Sección 3(a) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, 3 LPRA Sec. 306.

⁴ *Cardona v. Corte*, 62 DPR 61, 72 y 79 (1943).

⁵ *Íd.* a la pág. 69.

⁶ *Íd.*

⁷ *Íd.* a la pág. 70.

Tras su análisis, el Tribunal Supremo de Puerto Rico admitió que la forma más efectiva de desalentar el trabajo de horas extra sería establecer el pago extraordinario por dichas horas trabajadas, como en la ley federal, y no una prohibición absoluta acompañada de sanción penal.⁸ No obstante, este asunto quedaba dentro del ámbito de la discreción de la Asamblea Legislativa.

Así las cosas, unos años más tarde se aprobó la aún vigente Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”. Según la Exposición de Motivos, el estatuto consagra el principio de la limitación de la jornada de trabajo y señala que la experiencia demuestra que no era suficiente una disposición prohibitiva para lograr dicha limitación, por lo que se estableció el pago extraordinario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas de trabajo. En dicha Exposición de Motivos, el legislador explica que esta medida desalienta el empleo en horas extra por razón de la carga económica adicional que conlleva para el patrono y a la vez le provee una compensación justa al trabajador que trabaja una jornada más extensa. Es decir, se reconoció como principio que el alto costo del trabajo por horas extra en sí mismo es el disuasivo para el patrono que busque requerir regularmente el trabajo extraordinario.

En el 1952, se adopta la Constitución de Puerto Rico y la jornada ordinaria se eleva al rango de mayor jerarquía a nivel estatal. En la Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico se reconoce el derecho de todo trabajador a una jornada ordinaria que no exceda de ocho (8) horas de trabajo, a menos que se paguen las horas adicionales de manera extraordinaria con una compensación que no puede ser menor de tiempo y medio del tipo de salario ordinario según se disponga por ley.⁹ El texto propuesto originalmente establecía que solo se podría trabajar en exceso del límite de ocho (8) horas diarias en circunstancias especiales y mediante compensación adicional. No obstante, dicho límite fue objeto de debate entre los miembros de la Asamblea Constituyente donde se propuso eliminar el requisito de la existencia de circunstancias especiales. A esos efectos, el señor Gutiérrez Franqui explicó:

La razón de la enmienda que se propone es eliminar el ingrediente de circunstancias especiales para la posibilidad del trabajo en exceso de ocho horas mediante compensación adicional. La legislación actual de Puerto Rico que, desde luego, en este sentido propende a asegurar una jornada máxima de ocho horas, está predicada en la doctrina de que la forma más efectiva de conseguir ese objetivo es, haciendo oneroso para el patrono, el trabajo del mismo obrero después de las ocho horas, y que este fin se consigue mediante la paga adicional, bien sea del doble o del triple, o de la proporción que se establezca por ley, y que el remedio para impedir el trabajo en exceso de ocho horas, no es ni prohibirlo ni exigir la concurrencia de circunstancias especiales.¹⁰

⁸ *Íd.* a las págs. 77-78.

⁹ Art. II, Sec. 16, Const. PR, Tomo 1.

¹⁰ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2804 (1952).

[. . .]

Además, en nuestro medio o nuestro plan de industrialización en desarrollo, con nuestra escasez de obreros diestros en ciertas especializaciones, lo adecuado no es exigir como materia de derecho la concurrencia de circunstancias especiales que pudieran ser de difícil determinación por los tribunales o por las juntas administrativas, sino usar el medio de la compensación adicional, hasta el extremo que la [Asamblea] Legislativa lo estime conveniente, sin exigir la concurrencia de circunstancias especiales. Esa es la razón y el propósito de la enmienda.¹¹

Además, el señor Gutiérrez Franqui explicó que no era la misión de la Asamblea Constituyente el escribir estatutos ya que consideraba que el establecer limitaciones al trabajo de horas extra es una facultad de índole legislativa.¹² En ese sentido, el señor Gutiérrez Franqui argumentó que no se debía congelar la disposición constitucional con limitaciones relacionadas al trabajo de horas extra, ya que debía dejarse a la Asamblea Legislativa la discreción de establecer esas normas dentro de las limitaciones que impone la Constitución de Puerto Rico.¹³ Además, en esta discusión se reiteró que la compensación extraordinaria debe ser la que obligue al patrono a no excederse de la jornada ordinaria basado en que no le resulta favorable económicamente.¹⁴ Tras la discusión, se aprobó la eliminación del requisito de la existencia de circunstancias especiales para el trabajo en exceso de ocho (8) horas diarias.¹⁵

Debemos mencionar que algunos miembros de la Asamblea Constituyente debatieron a favor de establecer constitucionalmente límites al trabajo de horas extra relacionados al requisito de la existencia de situaciones extraordinarias de emergencia o imponer límites de horas máximas de labor. Por ejemplo, el señor Padrón Rivera propuso que se enmendara el texto propuesto para leer que en ningún caso el trabajo extra excederá de dos (2) horas diarias, ni de ocho (8) horas a la semana.¹⁶ No obstante, esta enmienda fue derrotada en la Asamblea Constituyente.¹⁷ Por ende, la Constitución de Puerto Rico se limita a establecer que el exceso de la jornada ordinaria de ocho (8) horas debe ser compensado de forma extraordinaria que no podrá ser menor de tiempo y medio del salario ordinario según se disponga por ley, y no establece limitaciones adicionales pues las mismas fueron dejadas a la discreción de la Asamblea Legislativa.



¹¹ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2805 (1952).

¹² Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2817 (1952).

¹³ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2818 (1952).

¹⁴ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2819 (1952).

¹⁵ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2845 (1952).

¹⁶ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2808 (1952).

¹⁷ Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2810 (1952).

Una vez aprobada nuestra Constitución estatal, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *A.D. Miranda, Inc. V. Falcón*¹⁸ puntualizó que la norma constitucional adoptada por la Asamblea Constituyente permite la jornada en exceso de ocho (8) horas diarias, siempre y cuando medie una paga extraordinaria no menor a tiempo y medio.¹⁹ Para que ocurra lo anterior no hace falta mediar una circunstancia especial o de emergencia, pues tal postura fue rechazada por la Asamblea Constituyente.²⁰ Al respecto, resulta importante indicar que nuestro Máximo Foro judicial en este caso razonó que “el texto propuesto [limitando la jornada de trabajo] hubiese restado facultad a la Asamblea Legislativa para aprobar leyes autorizando trabajo en exceso de ocho horas, aunque fuese mediante paga extra, cuando no concurriesen circunstancias especiales o de emergencia”.²¹

III. DISPOSICIONES DE LA LEY NÚM. 379 DE 15 DE MAYO DE 1948, SEGÚN ENMENDADA

Según explicamos anteriormente, la Ley Núm. 379 rige la jornada de trabajo en Puerto Rico para los empleados del sector privado a quienes les aplica.²² En general, según el Artículo 4 de la Ley Núm. 379, son horas extra de trabajo:

- a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario, a menos que el patrono haya establecido un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.
- b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.
- c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal.
- d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el séptimo día de trabajo consecutivo (día de descanso semanal)
- e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.²³

Si el patrono requiere o permite que un empleado trabaje durante horas extras, está obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.²⁴ Además, la Ley Núm. 379 contiene disposiciones especiales donde, como excepción y por acuerdo entre el patrono y el empleado, se permite el trabajo en exceso de ocho (8) horas en un día calendario sin que se considere horas extra,

¹⁸ 83 DPR 735 (1961).

¹⁹ *Íd.* a las págs. 741-742.

²⁰ *Íd.* a la pág. 741.

²¹ *Íd.* a la pág. 742.

²² El Artículo 13 de la Ley Núm. 379 enumera los trabajadores a quienes no les aplica la ley entre los cuales se encuentran los administradores, ejecutivos y profesionales, y las personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico.

²³ Véase el Artículo 4 de la Ley Núm. 379.

²⁴ Véase el Artículo 6 de la Ley Núm. 379. Los empleados contratados previo al 26 de enero de 2017 con derecho a un tipo de salario superior por horas extra preservan dicho beneficio.

sujeto a ciertas limitaciones. Primero, en los itinerarios de trabajo semanal alterno se puede acordar por escrito con el empleado una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo y no se consideran horas extra si no se exceden de dichos límites.²⁵ Segundo, el patrono puede conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales y no se consideran horas extra: si se trabajan en la misma semana, no se exceden de doce (12) horas en un día, ni de cuarenta (40) horas a la semana.²⁶

Según el Artículo 10 de la Ley Núm. 379, todo empleado que reciba una compensación menor a la que le corresponde por las horas extra de trabajo tiene derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento. Además, el Artículo 15 de la Ley Núm. 379 dispone que todo patrono que deje de pagar el tipo de salario estipulado para horas extras, entre otras violaciones, será castigado con una multa no menor de cincuenta dólares (\$50) o cárcel por un período no menor de quince (15) días, o ambas penas a discreción del tribunal. En caso de reincidencia, será castigado con multa de cien (\$100) a quinientos dólares (\$500) o cárcel por un término de treinta (30) a noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

Más allá de las disposiciones antes enumeradas, la Ley Núm. 379 no contiene limitaciones para el trabajo de horas extra. Por lo tanto, se ha sostenido la paga extraordinaria como único requisito para que se permita legalmente el trabajo en exceso de la jornada diaria de cuarenta (40) horas a la semana o de ocho (8) horas al día calendario, a menos que exista un acuerdo de itinerario de trabajo semanal alterno o se permita la reposición de horas en una semana.

IV. CONCLUSIÓN

Nuestra legislación sobre la jornada de trabajo en Puerto Rico ha sufrido transformaciones en la forma de penalizar o desincentivar el trabajo de horas extra. Se ha delegado al ámbito de la Asamblea Legislativa el establecer límites al trabajo de horas extra de considerarlo necesario dentro de sus facultades. No obstante, al presente no existen disposiciones legales sobre la jornada de trabajo que establezcan requisitos adicionales para el trabajo de horas extra o que limiten el mismo sujeto a que se cumpla con el pago extraordinario por las mismas.

No obstante, aclaramos que podrían existir razones de salud y seguridad ocupacional que limiten que un patrono requiera o permita jornadas excesivamente largas. La Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico reconoce el derecho de los empleados a la protección contra riesgos para la salud o integridad personal en su trabajo o empleo.²⁷ Además, la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, requiere que los patronos provean condiciones de trabajo seguras y saludables, y un empleo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muerte o daño físico


²⁵ *Íd.*

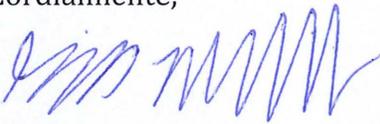
²⁶ *Íd.*

²⁷ Art. II, Sec. 16, Const. PR, Tomo 1.

a sus empleados. Además, pueden existir normativas o estatutos federales que limiten las jornadas de trabajo por industrias, puestos o tareas específicas, especialmente aquellas que se consideran peligrosas.

Las largas horas de trabajo pueden aumentar el riesgo de lesiones y accidentes, afectar la salud y aumentar la fatiga en los trabajadores. Por lo tanto, los patronos deben evaluar los riesgos asociados con las jornadas extensas de trabajo y estar atentos al bienestar de los empleados, según sea requerido para preservar la salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo. Además, en caso de requerir o permitir el trabajo en exceso de la jornada ordinaria, deben compensar a los empleados de manera extraordinaria según corresponda.

Cordialmente,



Gabriel Maldonado-González
Secretario