

# APUNTES SOBRE LA REFORMA LABORAL DEL 2017: LA RENUNCIABILIDAD A DERECHOS CONSTITUCIONALES DENTRO DEL MARCO LABORAL Y LA JORNADA LABORAL DE OCHO HORAS

*Héctor J. Pérez Rivera\**

**E**n nuestro sistema de Derecho, la fuente primaria es la Ley. Por ende, es nuestra responsabilidad como abogados establecer su sentido y alcance. El contrato de empleo es una de las figuras de nuestro Derecho que ha sido objeto de múltiples leyes, reglamentaciones e interpretaciones judiciales (insulares y federales); pero hasta el año 2017 nunca había sido definido y codificado en general. Existían, eso sí, definiciones de “contrato de trabajo”, “empleado”, “patrono”, “tiempo trabajado” y “compensación” (entre otros términos) en las diferentes leyes laborales y ello, unido a la jurisprudencia interpretativa, nos proveía un Norte. La Legislatura de Puerto Rico fijó el Norte cuando aprobó la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* [en adelante *Ley Núm. 4*], y codificó el contrato de empleo al seguir los parámetros del Derecho norteamericano.

La Ley Núm. 4, define en su Artículo 2.1 el “contrato de empleo” como un contrato “mediante el cual un persona jurídica o natural llamada patrono, contrata una persona natural, llamado “empleado” para que este preste servicios de naturaleza voluntaria ... a cambio de recibir una compensación por los servicios prestados...”. La definición sigue los criterios de “contrato de trabajo” contenida en la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 [en adelante *Ley Núm. 379*].<sup>1</sup>

Dicho contrato puede ser oral o escrito (art. 2.4), se perfecciona con el mero consentimiento de las partes (art. 2.10), se puede otorgar en cualquier idioma que el empleado entienda (art. 2.5), y será valido siempre que no sea contrario a la ley, la moral o el orden público (art. 2.8). Además, permite la renuncia a derechos concedi-

---

\* El autor es profesor adjunto en la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

<sup>1</sup> Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 L.P.R.A. § 288(7).

dos por ley y declara que el patrono válidamente puede reservarse la discreción para la interpretación del contrato en casos de ambigüedad (art. 2.12). Se trata de un contrato especial que pretende eludir nuestro Código Civil (art. 12) al establecer como criterio hermenéutico las leyes *in pari materia* aprobadas por el Gobierno Federal y los criterios generalmente aceptados del “common law” (arts. 2.13 y 2.4).

El contrato de empleo ya no es un “contrato de adhesión” cuyas cláusulas ambiguas deben ser entendidas en contra de quien las redactó. Tampoco existe el principio de que la Ley Num. 4 constituye un instrumento de justicia social y de carácter reparador, y como tal, debe ser interpretada en forma liberal, a favor de la mayor protección de los derechos de los empleados.<sup>2</sup> En su lugar, la Ley pretende “proporcionar un ambiente de negocios competitivo, donde impere la buena fe, para que los inversionistas y empresarios locales y externos lideren el camino hacia la recuperación económica”.<sup>3</sup>

La Ley presume la igualdad de las partes para contratar, al ignorar el principio de que “*entre derechos iguales y contrarios decide la fuerza*”.

Dos baluartes limitan el alcance de la Ley Num. 4. Primero, la legislación laboral federal y; segundo, la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Sobre el primero, la propia Ley dispone que “se interpretará de manera consistente con la normas federales” (art. 2.13). Sobre el segundo, nada dice.

La Constitución de Puerto Rico, en el Artículo II, sección 16 dispone que:

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.<sup>4</sup>

El articulado constitucional antes citado, enumera varios derechos fundamentales en nuestro ordenamiento legal: 1) el derecho a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella; 2) igual paga por igual trabajo; 3) salario mínimo razonable; protección contra riesgos en el empleo; y *una jornada laboral que no exceda de*

---

<sup>2</sup> *Sánchez et al. v. Sylvana Lighting*, 167 D.P.R. 247, 254 (2006); *Cintrón v. Ritz Carlton Hotel*, 162 D.P.R. 32, 39 (2004); *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, Inc.*, 151 D.P.R. 634, 644 (2000); *Acevedo v. P.R. Sun Oil Co.*, 145 D.P.R. 752, 768 (1998); *Dorante v. Wrangler de P.R.*, 145 D.P.R. 408, 417 (1998); *Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc.*, 135 D.P.R. 500, 519 (1994); *Muñoz Hernández v. Policía de P.R.*, 134 D.P.R. 486, 495 (1993); *Pacheco Pietri v. E.L.A.*, 133 D.P.R. 907, 928 (1993).

<sup>3</sup> Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017.

<sup>4</sup> Const. P.R. art. II, § 16.

*ocho horas de trabajo donde solo se trabajará en exceso mediante compensación extraordinaria.*

Este apunte enmarca las disposiciones generales de los trabajadores que garantizan la salud, seguridad de los trabajadores y la justa compensación económica por horas trabajadas en exceso de lo permitido por ley. Sobre la jornada de trabajo y el articulado constitucional, los debates de la Asamblea Constituyente mencionan que:

[E]l Estado tiene la obligación de proteger a los trabajadores; ... el Estado no puede permitir que los trabajadores trabajen en exceso ... además, el principio científico que reconoció el derecho de los obreros a un día de trabajo de ocho horas para proteger al hombre que trabaja, *dividiéndole el día en tres partes: ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y ocho horas para estudiar o para usarlas en los placeres honestos a que tienen derecho los trabajadores.*<sup>5</sup>

En su alocución sobre el tema, Padrón Rivera quien fue uno de los delegados del Partido Socialista, llegó a oponerse a todo trabajo en exceso de 10 horas irrespectivo a que se recibiera compensación extraordinaria. Por ello reclamó que:

El Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, se tuberculice el obrero, se enfermen los hijos; y mucho menos puede permitir el Estado, que los hombres no tengan oportunidad de tener ocho horas de descanso y ocho horas para estudiar o para aquellos placeres honestos que tenga el obrero a bien gozar para solaz de su espíritu y de su alma.<sup>6</sup>

Los intentos de una Reforma Laboral desde una perspectiva patronal no son nuevos. Como nos señala el Lcdo. Alejandro Torres en su artículo, la visión neoliberal prevaleciente en los 90's, favorecía una reforma laboral que aumentara la "competividad" de las industrias puertorriqueñas y percibía las reivindicaciones obreras como un impedimento a la competitividad.<sup>7</sup>

La Ley Núm. 4 dispone en su artículo 3.1; que se enmienda el artículo 4 de la Ley Núm. 379 para que lea como sigue:

Artículo 4.- 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. No obstante, el pa-

<sup>5</sup> *Diario de Sesiones de la Convención Constituyente*, 2805 (1951) (énfasis suplido).

<sup>6</sup> *Id.* pág. 2807.

<sup>7</sup> Rivera Torres, Alejandro. *Los Retos de la Clase Obrera Puertorriqueña ante la Ofensiva Patronal Neoliberal: Apuntes para una Discusión Urgente*, 33 Rev. Jurídica U. Inter P.R. 339 (1999).

trono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y *existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos*. (Énfasis suplido).

Además, la Ley 4 dispone en su artículo 3.3; que se enmienda el artículo 6 de la Ley Núm. 379 para que lea como sigue:

Artículo 6.-Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:

(a) ...

(b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.

(c) ...

(d) ...

(e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.

Los artículos antes citados de la Ley Núm. 4 parecen ser contrarios a la disposición de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico toda vez que: 1) permite la renuncia voluntaria a un derecho fundamental; 2) priva al obrero de la protección contra riesgo para la salud o integridad personal en su trabajo o empleo; 3) la referida ley atenta contra la jornada ordinaria que no debe exceder de ocho horas de trabajo; 4) la referida ley fue aprobada en violación a la compensación extraordinaria por trabajarse en exceso de límite diario permitido por la Constitución de Puerto Rico. Analicemos brevemente estos puntos.

Primero, en torno a la jornada laboral diaria, en nuestra jurisdicción el derecho al pago de horas extras trabajadas tiene su sustrato fundamental en la Sección 16, Artículo 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Dicha disposición constitucional establece que sólo podrá trabajarse en exceso del límite diario de ocho horas, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de

una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley. En el caso del sector público, estableciéndose una jornada de 7 1/2 horas diarias, el trabajo en exceso de dicha jornada, pero menor de ocho horas al día, se paga usualmente en tiempo compensatorio, mientras que el trabajo en exceso de ocho horas al día se paga en tiempo compensatorio o efectivo, según se provea por reglamentación en la Agencia, pero a razón de tiempo y medio. Esto es así para dar cumplimiento a la exigencia constitucional.

La visión generalizada en torno al origen de la jornada de 8 horas de la Constitución de Puerto Rico es que se utilizó la reglamentación existente (Ley 379) como Norte. Ello por el temor de algunos delegados socialistas de que las reivindicaciones ya logradas mediante legislación pudiesen dejarse sin efecto por una Asamblea Legislativa más conservadora.<sup>8</sup>

El Estado de Derecho en Puerto Rico hasta la Ley Núm. 4 era que todo periodo trabajado en exceso de 8 horas en un periodo consecutivo de 24 horas, requería de pago extraordinario. Ese era el Estado de Derecho al aprobarse la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En la medida que la Ley Núm. 4 sea contraria a esa interpretación, es contraria al mandato constitucional.

La Ley Núm. 4 permite tres excepciones a la norma anterior sobre jornada de 8 horas: 1) permite que se trabaje hasta 16 horas en un periodo de 24 horas consecutivas; 2) permite que se trabaje por 10 horas diarias en una jornada laboral flexible; y 3) permite que el empleado trabaje hasta 12 horas diarias para reponer horas en que se ausentó anteriormente. En todos estos casos el empleado no tendrá derecho al pago de horas extras salvo que se trabaje en exceso de 40 horas semanales.

La Ley Num. 4 incluye además algunas modificaciones que liberalizan, desde el punto de vista de los intereses de los patronos, el trabajo durante el período de tomar alimentos; la reducción de los términos de prescripción en las reclamaciones de salarios de tres a un año; y el término de la retroactividad susceptible de cubrir en tales casos reduciéndola a los límites permitidos por la legislación federal.

Los cambios de la Ley Núm. 4 se realizan mediante enmiendas a la Ley Núm. 379. Tuvieron como verdadero sentido o propósito real: a) introducir en nuestro ordenamiento nuevos mecanismos a través de los cuales los patronos logran la adopción de horarios flexibles sin tener que incurrir en el pago de horas extras; b) limitar los períodos establecidos para el disfrute de alimentos al limitar la injerencia del Departamento del Trabajo como organismo fiscalizador en tales casos; y c) modificar en la práctica el Reglamento y la Ley vigente al definir el término “Día de Trabajo”. Todo ello en búsqueda de “proporcionar un ambiente de negocios competitivo”. Ese es el alcance de la Ley Num. 4.

A partir de dichos cambios “Día de Trabajo” deja de ser un período interrumpido de veinticuatro horas dentro del cual se trabajan ocho horas regulares. Ahora “Día

---

<sup>8</sup> Véase Jorge Farinacci Fernós, *La Constitución Obrera de Puerto Rico* (Ediciones Huracán 2016).

de Trabajo” significará ocho horas de trabajo “durante cualquier día”. Al quedar así definido dichos términos, contrario a lo que sucedía antes, el establecimiento de un horario flexible no afectaba el derecho del trabajador a un período de descanso diario de 16 horas en cada día de trabajo, es decir, por cada período ininterrumpido de 24 horas. Ello porque a pesar de que la Ley de Horario flexible anterior (Ley Núm. 83 de julio 20 de 1995) hablaba de un periodo de descanso no menor de 12 horas, la Ley 379 definía las horas extras como 8 horas en un periodo de 24 horas consecutivas. En aquellos casos en que por razón del turno asignado esto no se producía, entonces procedía el pago por tiempo extra. Ahora podría haber un período de descanso inferior a 16 horas donde, siempre y cuando que el trabajo se haga en días distintos, no proceda el pago por tiempo extra. A partir de dicha enmienda la garantía de descanso entre un día y otro solo será de 8 horas consecutivas.

Debemos aclarar algo, el descanso de las 16 horas antes mencionado, entre el comienzo de un turno y las horas trabajadas en el próximo, no surge de la Ley 379. Tanto la Ley como el Reglamento basan el cómputo en horas trabajadas y no de horas de descanso. No obstante, la jornada de 8 horas en el periodo de 24 horas consecutivas crea ciclos de 24 horas, donde en ningún momento se trabajará más de 8 horas sin pago extra.

La jornada de trabajo de ocho horas no es capricho de la Constitución ni del Estado como ente reglamentador de las condiciones de trabajo. Surge de las luchas de los trabajadores por una jornada laboral adecuada. En su defensa, muchos trabajadores perdieron sus vidas sin lograr ver un fruto a sus luchas ahora históricas. Esa lucha fue el motor de los eventos del 1 de mayo en la ciudad de Chicago, que actualmente se celebra como Día Internacional de los Trabajadores. Se trata pues de una de las grandes reivindicaciones obreras del Siglo XX, una conquista alcanzada por los trabajadores, y no producto de la gracia de un Estado benefactor.

Finalmente, no debemos olvidar que la jornada laboral de 8 horas protege la salud de los trabajadores. La propia Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379 consigna en su parte introductoria:

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 [...]

Por otro lado, concurre un fundamento técnico a apoyar la conveniencia de la limitación de la jornada: el rendimiento del trabajo está en razón inversa de suprolongación. Experiencias de laboratorio afirman que, al prolongarse el trabajo en forma inmoderada, sobreviene la fati-

ga, 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.

Tales eran las jornadas y condiciones de trabajo que sufrían los obreros en aquellos días del año 1948, que en el último párrafo de la referida Exposición de Motivos, la Legislatura consignó lo siguiente:

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. (Énfasis nuestro).

Desde ese momento, ¿es menos necesaria la protección de la salud, seguridad y vida de los trabajadores?

De lo anterior debe concluirse que las enmiendas a la Ley 379 que establecen una jornada laboral en exceso de 8 horas sin paga adicional por “*overtime*” son, de su faz, contrarias al Art. II sec. 16 de la Constitución. De igual forma, en la medida en que no se pague por trabajo en exceso de ocho horas en un periodo de 24 horas consecutivas se actúa en contravención al Art. II sec. 16 de la Constitución por los principios de hermenéutica aplicables: Leyes *in pari materia*<sup>9</sup> y *ratio legis*.<sup>10</sup>

Segundo, la Ley Núm. 4 derogó el lenguaje de la Ley 379, conocida como la Ley de la Jornada de Trabajo o Ley de Horas y Días de Trabajo, *en torno a la irrenunciabilidad del pago de horas extras*. Presume, la lógica legislativa que impulsó tales cambios, que en tanto en cuanto los derechos constitucionales son renunciables, y como parte de ellos el derecho a cobrar tiempo extra por trabajo en exceso de la jornada de ocho horas, no sería necesario enmendar la Constitución, sino la cláusula sobre irrenunciabilidad en dicha Ley. Por ello se presume la validez de la renuncia voluntaria de un empleado a un derecho constitucional fundamental.<sup>11</sup>

Como es sabido, en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y con-

<sup>9</sup> *Vélez v. Servicios Legales*, 144 D.P.R. 673, 680 (1998).

<sup>10</sup> *Irizarry v. Johnson & Johnson*, 150 D.P.R. 155, 163 (2000).

<sup>11</sup> Para propósitos de este escrito seguimos la definición del Juez Fuster y asumimos que todos los derechos contenidos en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico (Artículo II) son derechos fundamentales. Véase Jaime B. Fuster, *Los Derechos Fundamentales y Deberes Cívicos de las Personas* (Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico 2005).

diciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.<sup>12</sup> Es una norma ampliamente conocida que existen tres requisitos indispensables para la validez de los contratos: el consentimiento de los contratantes, el objeto cierto que sea materia del contrato y la causa de la obligación que se establezca.<sup>13</sup> Todo contrato requiere del consentimiento de los contratantes, de un objeto cierto que sea materia del contrato y de causa.<sup>14</sup>

Nuestro ordenamiento permite la renuncia de derechos pero esta renuncia debe ser clara, voluntaria, y efectuada con pleno conocimiento de causa.<sup>15</sup> Ello puesto que, en nuestro ordenamiento civil, las renunciaciones de derechos sólo son válidas “cuando no contraríen el interés o el orden público ni perjudiquen a terceros”. Así, por lo que específicamente afecta a los derechos fundamentales, parece que el gran límite a su renuncia vendría impuesto por el ineludible respeto al orden público. Lo que ocurre es que, en una perspectiva liberal-democrática, son precisamente los derechos fundamentales los que constituyen el armazón de la propia idea de orden público.<sup>16</sup>

No debe omitirse en el análisis tomar en consideración que “las interpretaciones que hace el Tribunal Supremo Federal sobre el contenido de los Derechos Fundamentales conferidos por la Constitución de los Estados Unidos solo constituyen un mínimo de protección que tenemos que reconocer bajo nuestra propia Constitución a esos derechos ... Nuestra Constitución tiene una factura más ancha que la Constitución federal”.<sup>17</sup> Por eso, los tribunales al analizar la validez de un acto contrario a un derecho fundamental deberán utilizar el escrutinio estricto.

Finalmente, las renunciaciones a los derechos fundamentales (en aquellos casos que se permita) no se presumen. Estas deben ser expresas y no presuntas, así como voluntarias y efectuadas con pleno conocimiento de causa sin que medie amenaza.<sup>18</sup> Recordemos que los actos de ejercicio de derechos fundamentales –tanto si son puros comportamientos materiales (viajar por el territorio nacional, participar en una huelga, expresar una opinión en una tertulia, asistir a una iglesia, etc.) como si son actos jurídicos propiamente dichos, cuya finalidad es precisamente producir determinados efectos jurídicos (votar en las elecciones generales, presentar una demanda en un

---

<sup>12</sup> Art. 1207 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 3372.

<sup>13</sup> Art. 1213 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 3391. Véase *S.L.G. Francis-Acevedo v. SIMED*, 176 D.P.R. 372, 384 (2009); *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 D.P.R. 139, 154 (1996).

<sup>14</sup> 31 L.P.R.A. sec. 3391.

<sup>15</sup> *Pueblo v. Morales Romero*, 100 D.P.R. 436, 439 (1972).

<sup>16</sup> Véase Luis Diez Picazo, *Nota sobre la renuncia a los derechos fundamentales*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=252749> (accedido el 10 de mayo de 2017).

<sup>17</sup> *Empresas Puertorriqueñas v. HIETEL*, 150 D.P.R. 924, 948 (2000); *López Vives v. Policía*, 118 D.P.R. 219, 226-227 (1987).

<sup>18</sup> Véase *Pueblo v. Arcelay*, 102 D.P.R. 409, 415-416 (1974); *Pueblo v. Morales Romero*, 100 D.P.R. pág. 439.



Tribunal, fundar un sindicato, etc.)– deben reputarse siempre legítimos y válidos cualesquiera que sean los compromisos previamente adquiridos de no realizarlos. Lo contrario equivaldría a que el ordenamiento diera por bueno que las personas se desarmaran de aquellas facultades y garantías que él mismo considera básicas.

De lo anterior se colige que la renuncia a ciertos derechos fundamentales no es permisible. A manera de ejemplo, una persona no podría legalmente ser esclava de otra o vender su voto en una elección general. Por tal razón, la validez de las renunciaciones debe interpretarse restrictivamente y darse caso a caso.

En el ámbito laboral y de empleo, existen dos circunstancias específicas donde nuestro ordenamiento ha validado tales renunciaciones: los acuerdos de no-competencia en el ámbito laboral<sup>19</sup> y cuando la renuncia ocurre en el contexto de un convenio colectivo.<sup>20</sup> En el caso de los convenios, la premisa es que los sindicatos poseen una fuerza mayor para negociar con un patrono dentro de un marco de igualdad. En ambas circunstancias, las renunciaciones no pueden ser por mera liberalidad y el renunciante debe ser compensado. Es por esta razón, que nuestro Tribunal Supremo, aunque validó los acuerdos de no competencia al reconocer que en Puerto Rico rige la libertad de contratación, sujetó su validez al cumplimiento de ciertos requisitos para así proteger la libertad del empleado a escoger su trabajo. Además quiso proteger, al imponer estos requisitos, la libertad de selección del público en general.

¿Podría el empleado renunciar al pago por trabajo en exceso de 8 horas como permite la Ley Num. 4? Posiblemente sí en abstracto, pero es nuestra opinión que en la práctica difícilmente dicha renuncia sería válida debido a la desigualdad de las fuerzas en el contrato de empleo. Solo la existencia de un sindicato y la negociación colectiva podrían validar tales renunciaciones. Recordemos que solo un sector de los empleados (los no-exentos del pago de horas extras) serían las personas que comparecen en un contrato de este tipo. Típicamente, se trata de sectores con menos preparación académica (no-profesionales) y altamente vulnerables a perder el empleo. Precisamente por la fuerte presión que un patrono puede ejercer sobre una persona que carece de empleo, que aceptaría cualquier condición con tal de intentar ganarse la vida, muchos de los derechos laborales se presume que no pueden ser cedidos, por más que quiera el trabajador o trabajadora.<sup>21</sup>

A manera de ejemplo, la Ley Num. 4 permite al empleado (podrá) trabajar hasta un máximo de 10 horas diarias (y no recibirá pago por horas extras) por un periodo semanal que no exceda de 40 horas trabajadas. (Art. 3.3). Esa renuncia a horas extras

---

<sup>19</sup> *PACIV vs Perez Rivera*, 159 D.P.R. 523, 526-527 (2003) (Sentencia); *Young v. Vega*, 136, 167 D.P.R. 157 (1994).

<sup>20</sup> *Boys Market v. Retail Clerks Local 770*, 398 U.S. 235 (1970). *Pamblanco v. Union Carbide*, 90 D.P.R. 712, 721-722 (1964).

<sup>21</sup> Jorge Farinacci Fernós, *Derechos absolutos, derechos irrenunciables*, <http://www.elnuevodia.com/opinion/columnas/derechosabsolutosderechosirrenunciables-columna-2288614/> (accedido el 26 de abril de 2017).

en exceso de 8 horas diarias se hace por escrito y no requiere remuneración o beneficio (*consideration*). De manera que un empleado nuevo puede firmar un contrato de empleo con una cláusula de 10 horas diarias sin derecho a pago extraordinario y no recibir nada a cambio, de no ser que se considere la obtención del empleo. Peor aún, la propia legislación impone unas limitaciones a la revocación de tales renunciaciones. Obsérvese que la Ley Núm. 4 establece que los acuerdos de itinerario alterno, aunque pueden revocarse por mutuo acuerdo en cualquier momento, tan solo pueden revocarse unilateralmente después de transcurrido un año.

La renuncia a derechos fundamentales no debe presumirse ni favorecerse en aras de aumentar la productividad. Nuestra sociedad debe aspirar a aumentar el empleo sin sacrificar sus derechos fundamentales.

Juzgue el lector.