



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de noviembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14699

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a las empleadas de un bufete de abogados. Según nos informa, aparte de los abogados, el bufete tiene una recepcionista, varias empleadas a cargo del archivo, facturación, cuentas por pagar, y secretarias. Nos plantea usted las interrogantes que reproducimos a continuación:

Todos los empleados son *asalariados*, o sea[,] reciben una compensación fija mensual, la cual es pagadera quincenalmente y con excepción de los abogados, el exceso de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales trabajadas es pagado a razón de tiempo doble, calculando una tarifa por hora calculada [sic] basada en la compensación mensual (mensualidad x 12 / 52 / 40 = tarifa por hora).

1. Las EMPLEADAS ASALARIADAS DE OFICINA tienen que ponchar en el reloj la entrada de la mañana, salida al almuerzo, regreso del almuerzo y salida en la tarde, para lo cual se conceden cinco (5) minutos de gracia luego de la hora de entrada y cinco (5) minutos de gracia luego de la hora de salida, lo que significa que no se penaliza al empleado si llega cinco (5) minutos o menos tarde en la entrada de la mañana y tampoco si sale cinco (5) minutos o menos tarde en la salida de la tarde. Para la hora del almuerzo no hay tiempo de gracia. ¿[E]stá esto correctamente implementado?

Cuando una EMPLEADA ASALARIADA DE OFICINA poncha luego de los cinco (5) minutos de gracia de la hora de entrada de la mañana, uno (1) o más minutos luego de la hora de regreso del almuerzo o uno (1) o más minutos antes de la hora de salida en la tarde, estos minutos no trabajados y fuera del período de gracia, ¿qué sucede con ellos?

2. Cuando una EMPLEADA ASALARIADA DE OFICINA agota su licencia por enfermedad en un año, y [é]sta se tiene que ausentar por enfermedad, ¿qué sucede con este tiempo no trabajado? ¿[S]e paga? ¿[S]e carga a la licencia por vacaciones de la EMPLEADA ASALARIADA DE OFICINA de [é]sta así solicitarlo? ¿[S]e descuenta el dinero del salario? [D]e ser lo correcto descontarlo del salario, [¿]el descuento se realiza de la cantidad bruta del salario o de la cantidad neta?

RESPUESTAS

1. La política a seguir en lo que respecta a variaciones en las horas que registra el reloj de tiempo está contenida en el Reglamento 785, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR). En su parte pertinente, dicho reglamento dispone textualmente lo siguiente:

"Section 785.48 - USE OF TIME CLOCKS

(a) *Differences between clock records and actual hours worked.* Time clocks are not required. In those cases where time clocks are used, employees who voluntarily come in before their regular starting time or remain after their closing time, do not have to be paid for such periods provided, of course, that they do not engage in any work. Their early or late clock punching may be disregarded. Minor differences between the clock records and actual hours worked cannot ordinarily be avoided, but major discrepancies should be discouraged since they raise a doubt as to the accuracy of the records of the hours actually worked.

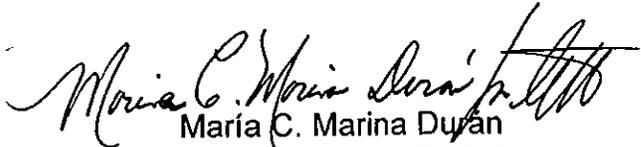
(b) *'Rounding' practices.* It has been found that in some industries, particularly where time clocks are used, there has been the practice for many years of recording the employees' starting time and stopping time to the nearest 5 minutes, or to the nearest one-tenth or quarter of an hour. Presumably, this arrangement averages out so that the employees are fully compensated for all the time they actually work. For enforcement purposes this practice of computing working time will be accepted, provided that it is used in such a manner that it will not result, over a period of time, in failure to compensate the employees properly for all the time they have actually worked."

2. Cuando un empleado que está en uso de licencia por enfermedad agota dicha licencia y no está aún en condiciones de reintegrarse a su trabajo, el patrono no viene obligado a compensar al empleado por dicha ausencia. No obstante, a petición del empleado, puede cargarse dicha ausencia a la licencia por vacaciones que tenga acumulada el empleado, si alguna, dependiendo de la naturaleza de la enfermedad del empleado. Sin embargo, el período de ausencia puede ser compensable bajo otras leyes. Por ejemplo,

si se trata de una enfermedad ocupacional, el empleado puede tener derecho a beneficios del Fondo del Seguro del Estado conforme a la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; y a beneficios de SINOT en caso de que no se relacione con el trabajo, conforme a la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada. Finalmente, si es necesario descontar del salario del empleado, dicho descuento se hace del salario bruto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo