



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

7 de febrero de 2002

Consulta Núm. 14979

Nos referimos a su comunicación de 10 de enero de 2002, en la cual nos presenta dos interrogantes. Transcribimos cada una de éstas, seguida de la contestación.

“Consulta I

Nuestra Institución posee empleados permanentes en sus diferentes clasificaciones y contamos con personal “perdiem”. Utilizamos este personal cuando nos surge la necesidad de servicio debido a ausencia de personal regular en un turno. El “perdiem” no está diariamente con nosotros. Los “perdiem” reciben un pago por cada turno trabajado y dicho pago es diferente de acuerdo al turno requerido. No efectúan ponches, sólo el Director del Departamento que lo requiere llena un informe certificando su asistencia al turno. Los tenemos como un banco de personal disponible pero los mismos no poseen un contrato de empleo

como empleados regulares. Estos "perdiem" a su vez tienen sus trabajos diarios en otras Instituciones.

Nos interesa saber cómo el Departamento del Trabajo cataloga a estas personas o si a estos "perdiem" les corresponde aplicarle la Ley de Normas y Salarios y la Ley del Bono de Navidad al igual que a los empleados regulares."

En cuanto a esta parte de su consulta, en primer lugar nos parece importante señalar que su referencia al personal "perdiem", entendemos que se refiere a aquel que presta sus servicios y se le paga por día. "Per-diem" significa pago por día de servicio" Black's Law Dictionary, a la pág. 1136.

Para contestar su interrogante debemos determinar la relación existente, si la misma es una empleado-patrono o una de contratista independiente.

Para una determinación de si existe o no la relación empleado-patrono, le acompañamos copia de la Consulta Núm. 14888, la cual se explica por sus propios términos.

Por otro lado, debe quedar claro que la determinación de la empresa de si una persona es o no un "empleado" dentro de los criterios aludidos en la citada consulta, es una que debe hacer caso a caso. De existir esa relación de empleado-patrono, entonces el caso que nos presenta puede ser el del empleado temporero. Son empleados temporeros aquellos que prestan servicios por un término específico o para ciertas obras. Estos sirven el propósito de permitirle al patrono suplir una necesidad provisional o de tiempo determinado, para la buena marcha de la empresa. Las necesidades temporeras pueden surgir por razones variadas. Lo importante es que este tipo de empleo no se convierta en un mecanismo o subterfugio para evadir el cumplimiento de las leyes laborales.

Debemos señalar que el empleado temporero no está excluido de leyes tales como la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo; la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad; y la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. Para cualificar para recibir sus beneficios, el empleado tiene que cumplir con los requisitos específicos que establece cada Ley. Al respecto debe referirse también al Decreto Mandatorio aplicable a la industria que representa,

la cual no es posible identificar mediante su comunicación. De tener dudas sobre este particular, puede consultarnos nuevamente.

En cuanto a su interrogante sobre si el empleado está o no excluido de la Ley del Bono de Navidad, Ley Núm. 148, refiérase al Artículo 5, que dispone:

“Exclusiones

Se excluye de las disposiciones de [esta Ley] a las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencia de familia, o en instituciones de fines caritativos y a los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado, sus corporaciones públicas y municipales, que ocupen un cargo, puesto o empleo de carácter continuo o irregular.”

Por otro lado la Ley Núm. 379, los Artículos 2, 4 y 5 regulan la jornada de trabajo legal, tiempo extra y la forma de computarlo. Esta no excluye expresamente al empleado temporero. Al respecto dispone en el Inciso (1) del Artículo 19 lo siguiente:

“(1)Empleado-Incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra “empleados” no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.”

En cuanto a las exclusiones de la Ley Núm. 180 de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad son claras. Véase el Artículo 8, donde no consta el personal temporero como excluido. Por el contrario, en la definición de “Obrero”, del inciso (f) del Artículo 4 de la Ley Núm. 180 lo incluye. Al respecto, el referido inciso lee como sigue:

“(f) “Obrero”, “empleado” o “trabajador”- Incluye toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, a base de contrato de arrendamiento de servicios o mediante remuneración de alguna clase o promesa expresa o

tácita de recibirla, en cualquier industria. No incluye contratistas independientes. (Subrayado Nuestro).

En síntesis, es norma imperante que las exclusiones de los beneficios de los trabajadores de las leyes protectoras del trabajo deben ser expresas. No obstante los empleados deben cualificar para recibir sus beneficios; Consulta Núm. 13447. Se acompaña copia.

En lo relativo a la segunda interrogante que nos presenta, la misma se expresa así:

“Consulta II

En nuestro Hospital tenemos empleados clericales que les interesa salir los viernes a las 3:00 pm con el propósito de comenzar su fin de semana más temprano y me están solicitando trabajar media hora de almuerzo durante los días lunes a jueves para así cumplir con sus 40 horas semanales. Me gustaría saber si ésta petición es aceptable siendo el mismo empleado el que lo solicita por escrito o si nos vemos afectado con la Ley de Tiempo Doble o penalidad por hora de almuerzo.”

El Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, sobre horario flexible establece lo siguiente:

“Horario flexible

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 período destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones de los jefes de familia que tenga la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. 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 extras aquéllas trabajadas durante el período 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.” (Subrayado Nuestro).

Como lo indica claramente el citado Artículo 5, la empresa tiene que cumplir ciertos requisitos con los empleados, para que el horario acordado con éstos no tenga como consecuencia el pago de horas extras.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
~~Procuradora del Trabajo~~

Anejo: Consulta Núm. 14888
Consulta Núm. 13447