



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

20 de junio de 2002

Re: Consulta Número 15026

Nos referimos a su comunicación del 18 de junio de 2002, la cual lee como sigue:

“Nuestros empleados por hora (no-exentos) registran que trabajan utilizando relojes ponchadores. ¿Hasta qué punto la Compañía es responsable de pagarle a un empleado que no cumplió con su responsabilidad de ponchar?

Todos los empleados firman su entendimiento de su responsabilidad en mantener su registro electrónico de asistencia cuando reciben su tarjeta de identificación. El registro de ponches es el registro oficial que utiliza la Compañía para procesar la nómina de horas trabajadas. Cada vez que un empleado deja de hacer un ponche significa que hay que hacer un ajuste manual para registrar el ponche olvidado. En ocasiones, tenemos que realizar demasiados ajustes manuales en el sistema, lo que pone en riesgo la nómina de todos los empleados. Esto es así ya que ésta se envía a Estados Unidos y si no envía a cierta hora, no podrá ser procesada. Agradezco su asistencia para aclarar nuestra duda . . .”

Nos solicita nuestra opinión con relación a cuál es la responsabilidad de su Compañía en cuanto a pagarle a un empleado que no cumple con su responsabilidad de ponchar.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la "Ley de Jornada de Trabajo", dispone lo siguiente:

"Son horas regulares de trabajo (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo."

Por otro lado, no tenemos claro si existe un acuerdo de horario flexible de trabajo. Debemos señalarle que tanto el patrono como el empleado tienen derecho a establecer, solamente mediante acuerdo escrito, un horario flexible de trabajo, siempre que el mismo cumpla con lo que dispone el Artículo 5 de la Ley Núm. 379:

"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 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 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 horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta Ley."

De no tener un acuerdo escrito de horario flexible, debemos atender primero si su negocio tiene normas escritas y notificadas a sus empleados sobre jornada regular de trabajo, horario de entrada y horario de salida de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 14 de la Ley Núm. 379:

“Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuere el caso, un aviso impreso, haciendo constar el número de horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo, y la hora en que empieza y termina el período destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. . .” (Subrayado nuestro.)

De usted no haber cumplido con lo dispuesto en el Artículo 14, no procede el ajuste del pago por no ponchar.

De usted haber cumplido con lo dispuesto anteriormente, corresponde realizar el ajuste en el pago de acuerdo a las horas trabajadas. Este ajuste debe cumplir con lo dispuesto en los Artículos 8, 9 y 10 de la Ley Núm. 379 que disponen lo siguiente:

Artículo 8

“Si el empleado trabaja por salario semanal el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana.”

Artículo 9

“Si el empleado trabaja por un salario mensual, el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada mes.”

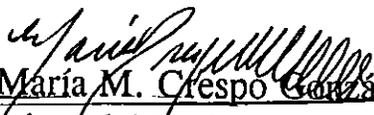
Artículo 10

“Si el contrato es a base de trabajo por pieza o por cualquier otra unidad de obra, el empleado tendrá derecho a recibir doble compensación por las piezas o unidades hechas durante horas extras.”

En conclusión, es responsabilidad del patrono pagar al empleado por el trabajo realizado, el patrono no está autorizado por disposición de ley alguna a no pagar al empleado por éste no ponchar. En todo caso, lo que procede es un ajuste en el pago tomando en consideración las disposiciones de los Artículos 8, 9 y 10, antes citados.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


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