



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taina E. Matos Santos

1 de marzo de 2005

Consulta Núm. 15329

Nos referimos a su comunicación del 14 de enero de 2005, la cual lee como sigue:

“Deseo su interpretación sobre el pago de salarios. La Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por [E]nfermedad de Puerto Rico, en su artículo 2, establece que el salario mínimo federal referente a lo que son y constituyen horas de trabajo. No se encuentra en dicha reglamentación federal. Por otro lado la Ley de Jornada de 1948, establece lo que son las horas regulares y las horas extras, sin tampoco definir el término hora. Todas las Leyes hablan de horas pero enmudecen con relación a los minutos. Los tribunales han resuelto que los patronos no vienen obligados a contar como tiempo trabajado periodos insustanciales o significativos que rebasan el horario establecido.

Sabemos del pago de estos minutos en el sistema del redondeo a cuartos de hora, luego de cada 11 minutos. ¿Es ésta la manera más correcta para el pago de estos minutos con la interpretación de que son periodos insustanciales de tiempo? Su pronta atención al asunto será agradecida.”

Solicita nuestra opinión respecto a cuál es la manera más correcta para el pago de minutos, a los cuales usted se refiere como “periodos insustanciales de tiempo”.

Respecto a la jornada laboral, la Sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico estableció lo siguiente:

“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.” (Subrayado nuestro.)

Por su parte, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Horas y Días de Trabajo”, respecto a las horas extras dispone lo siguiente:

- a. “las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- b. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier a la semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;
- c. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicios deba permanecer cerrado al público por disposición legal;
- d. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento, y las horas que un empleado trabaja para su

patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989;

- e. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijare para la ocupación, negocio o industria en cuestión;
- f. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo.”

En la Consulta Núm. 13995, la licenciada Virgén R. González Delgado, Procuradora del Trabajo, respecto a “las horas de entrada y salida de los empleados” expresó lo siguiente:

“Señala usted que es la política de la empresa permitirle a los empleados timbrar sus tarjetas de tiempo con un margen de cinco minutos antes y después de las horas establecidas para entrada y salida, sin tomar en cuenta esas fracciones de hora como tiempo trabajado. En otras palabras, ni se penaliza a los empleados por tardanzas de hasta cinco minutos ni se paga tiempo extra por variaciones de hasta cinco minutos después de la hora de salida.

El propósito de su consulta es conocer la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo. Dicho artículo dispone que “(t)odo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extra vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares”. Esta es la respuesta que indica usted haber recibido al consultar la Oficina de Humacao del Negociado de Normas de Trabajo. Esta respuesta es la correcta si los empleados de hecho trabajan horas extra, es decir, si en realidad trabajan los cinco minutos antes y cinco minutos después de las horas establecidas.

El Departamento reconoce que como realidad práctica ocurren a diario variaciones inevitables en las horas que se timbran en las tarjetas de tiempo dependiendo del lugar que ocupe el trabajador en la

fila hasta llegar al reloj de tiempo. De hecho, la ley no requiere que se usen relojes de tiempo, y donde se usa, **puede hacerse caso omiso de pequeñas fracciones de tiempo que son consecuencia de timbrar la tarjeta poco antes o poco después de las horas establecidas. El hecho de que los empleados timbren sus tarjetas unos minutos antes de empezar a trabajar o unos minutos después de terminar, por conveniencia propia y de su libre albedrío, no significa que esos períodos constituyan tiempo trabajado, siempre y cuando no se trabaje durante tales períodos.**

Los tribunales han resuelto que los patronos no vienen obligados a contar como tiempo trabajado períodos insustanciales o insignificantes (“de minimis”) que rebasan el horario establecido. Según usted la describe, la política que sigue su empresa es la de “redondear” las horas de entrada y salida, descartando los períodos de cinco minutos antes y cinco minutos después de las horas de entrada y salida establecidas. Presumiendo que a largo plazo, bajo este arreglo, las discrepancias se cancelen entre sí, de manera que a los empleados se les pague por todo el tiempo que trabajan, esta práctica no constituiría una violación a la ley.” (Énfasis nuestro.)

Consideramos en primer lugar, que es importante conocer sí el patrono tiene un manual de normas o alguna política que regule la hora de entrada y salida de los empleados. En segundo lugar, debe determinarse en qué el empleado utilizó esos minutos; si es trabajando o no. Por ejemplo, un empleado podría estar trabajando antes o después de la hora de entrada y salida, sin conocimiento o con conocimiento de su patrono, o el patrono se lo ha permitido o no. De otro lado, un empleado podría estar utilizando este tiempo mientras espera en la fila para registrar su hora de entrada y salida.

En cualquier situación, sería conveniente que el patrono utilice la misma política tanto al comenzar como al terminar la jornada de trabajo.

Consulta Núm. 15329

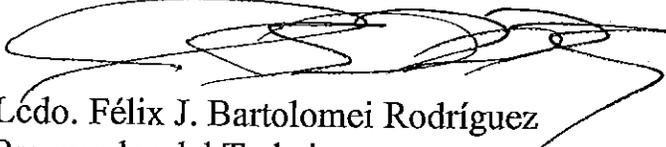
Página 5

Le sugerimos que, también consulte con la Oficina de Horas y Salarios Federal a la siguiente dirección o número telefónico:

Sr. David Heffelfinger
Director
U. S. Department of Labor
Wage and Hour Division
San Patricio Office Center
Suite 402
Calle Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 775-1947

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lédo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

ep/LVGT