



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

18 de octubre de 2007

JC.

Consulta Número 15593

Acuso recibo de su consulta con fecha del 4 de octubre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Esta misiva tiene el propósito de solicitar de usted una opinión dirigida a fortalecer nuestro compromiso de operar dentro de la mejor interpretación de la legislación vigente en sobre el asunto de epígrafe (Ley Núm. 122 del 12 de julio de 1986).

Dada la naturaleza de los servicios que ofrece nuestra Compañía (vigilancia & protección) estamos en total afinidad con cada artículo de la citada ley a tal grado que en mutuo acuerdo con nuestros clientes pagamos a los empleados el tiempo que están en comparecencia como testigo de algún caso criminal.

No obstante, es nuestro interés ser asesorados en cuanto a la siguiente situación:

- 1. Si un empleado trabaja su jornada diaria según lo establecido en la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada y*

mientras esta en funciones como oficial de seguridad hace una intervención con alguna persona que comete un delito, lo que a su vez le obliga a asistir a los tribunales como testigo terminando con el asunto luego de pasadas ocho horas.

A. *¿Son horas de trabajo las que ocupó el oficial de seguridad asistiendo como testigo del caso?*

B. *¿Debe ser pagado este tiempo como horas regulares y/o horas extras de trabajo?*

Es nuestra opinión y muy respetuosamente solicitamos la suya, que las horas que ocupa un oficial de seguridad en un caso hipotético como el anterior, no son horas de trabajo sino tiempo que invierte para ser testigo en un caso criminal. No es la Empresa quien exige la comparecencia del oficial de seguridad, sino las autoridades tales como Policía de Puerto Rico, Fiscales de los Tribunales, etc.

Partiendo de nuestro análisis, cuando un empleado pasa mas de ocho horas en estas gestiones o cuando complementadas con su trabajo regular excede de ocho horas en un periodo de veinticuatro, no nos sentimos con la obligación de pagar dicho tiempo como jornada de trabajo y mucho menos como horas extras.

Nótese que mientras el empleado esta en su día y hora asignada a laborar si consideramos ese tiempo como trabajado y se compensa al tipo por hora regular y extra cual fuese el caso. Aclaremos también que cumplimos con no descontar del salario o de cualquier licencia los días y horas que un empleado emplea en comparecer como testigo a un caso criminal.

Mejor aún, alineándonos con los mejores intereses del empleado, usamos la certificación que expide el fiscal o secretario del tribunal para establecer la cantidad de tiempo y pagarlo como un incentivo a su labor y compromiso como ciudadano. Esto se paga al tipo regular por hora que cobra el empleado y no se reconoce cualquier hora extra si hubiera alguna.

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico sobre la jornada de trabajo, las horas extras y la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, conocida como Ley de Comparecencia de Testigos en Casos Criminales.

No obstante, esta Procuraduría tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en casos donde los hechos presentados son hipotéticos. Esta oficina sólo emite opiniones sobre situaciones y hechos verdaderos. Más aún, la OPT se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Por las razones antes expresadas, nos abstenemos de emitir nuestra opinión.

Sin embargo, y a manera de una orientación general, le informamos que el DTRH tiene el deber ministerial de hacer cumplir las leyes protectoras del trabajo. Por ello, le han sido conferidos funciones, facultades y poderes para conservar la paz laboral, promover la justicia y la equidad en los centros de trabajo y los derechos civiles de los trabajadores, en el sector privado y las corporaciones públicas. Esto se logra, mediante inspecciones a los centros de trabajo, con el propósito de verificar si los patronos cumplen con la reglamentación relacionada a la conservación de documentos en los expedientes, como por ejemplo, el pago de horas extras, vacaciones, disfrute de período de tomar alimentos, bono de navidad, entre otros.

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“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.” (Énfasis nuestro)

Además, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley de Jornada de Trabajo, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

“... ”

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo **doblo** de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal...” (Subrayado nuestro)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, antes citada, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.” (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

(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) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble”

Ahora bien, la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379, antes citada. Esta enmienda tuvo como propósito el redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal de trabajo. También, el excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo **voluntario** de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos y disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley núm. 379, antes citada, según enmendada, dispone relacionado con el acuerdo entre empleado y patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el periodo 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 aquellas trabajadas durante el periodo 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” (Énfasis nuestro).

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente con relación a la obligación de todo patrono:

“...
Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

...Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. **El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de**

Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado...” (Énfasis Nuestro).

Por lo que, por disposición de Ley, la jornada legal de trabajo en Puerto Rico es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana. Toda hora o fracción de hora trabajada en exceso de esos límites debe compensarse. Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores. Sólo si se cumple con los requisitos de la Ley Núm. 83, para establecer un horario flexible, es que no se considerarán horas extras las trabajadas en exceso de esos límites.

Además, en cuanto a cómo se deben de pagar las horas extras trabajadas en exceso la ley en Puerto Rico dispone que se deberán pagar a tiempo doble. No obstante, de los hechos relatados en su consulta no podemos determinar si su empresa está cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, conocida por sus siglas en inglés como FLSA.

La Ley de Normas Razonables del Trabajo establece un sueldo mínimo por hora, pago de tiempo y medio por horas adicionales, contabilidad de horas y pagos, impone normas de empleo de menores, entre otros. No obstante, esta ley no regula ciertas prácticas de empleo, como por ejemplo el pago de vacaciones, por días feriados, por terminación de empleo ni por enfermedad, entre otros.

La ley antes mencionada protege a todos los empleados de ciertas empresas que trabajan en el comercio interestatal, en la producción de bienes para el comercio interestatal o dedicados a manejar, vender o en forma alguna trabajar con productos o materiales que se hayan movido en el comercio interestatal o hayan sido producidos en tal comercio.

Por otro lado, la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, conocida como Licencia de Testigos en Casos Criminales dispone en su Artículo 1 la prohibición a todo patrono de descontar del salario o de la licencia de vacaciones o enfermedad de sus empleados, los días y horas que un empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, emplee en comparecer como testigo a un caso criminal. Conforme a la enmienda del año

2004, esta prohibición aplicará de igual manera a las citaciones como testigos en los procedimientos de menores, en los que la falta imputada constituiría un delito se éste fuera un adulto.

Conforme a la citada disposición de ley, deberán cumplirse concurrentemente estos tres requisitos para que el empleado tenga derecho a esta licencia, es decir: 1) el empleado deberá haber sido debidamente citado por el ministerio fiscal o un tribunal; 2) el empleado deberá haber sido citado como testigo y; 3) deberá tratarse de un caso criminal o falta de un menor la cual constituiría un delito si éste fuera adulto.

Ahora bien, la situación de los empleados que ofrece vigilancia y seguridad y que hace un arresto civil en su jornada de trabajo está íntimamente relacionada con las funciones que éste ejerce como oficial de seguridad en beneficio de su Compañía y de sus clientes. Aunque no tenemos una hoja de deberes y funciones de este empleado, es de conocimiento general que, precisamente, su función principal es vigilar y preservar el área segura en donde ofrece los servicios. Asimismo, este es el servicio que ofrecen las compañías de seguridad conforme lo establecen los estatutos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Es por ello que, si la situación ocurre dentro de su jornada de trabajo y se extiende posterior a ellas debe concederse las horas extras.

Distinto será el caso cuando un empleado no se le puede descontar de su salario o de alguna otra licencia los días y horas que un empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, emplee en comparecer como testigo a un caso criminal. Tampoco esta licencia como testigo aplicará en un caso civil en que el empleado es la parte perjudicada. Esta no es la razón de ser de la Ley Núm. 122, antes citada, sino el evitar la penalización al cumplir con su deber cívico de testificar, con una rebaja de salario o de su derecho a disfrutar de la licencia de vacaciones o de la utilización correcta de sus días por enfermedad.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación que usted ha representado y de la descripción completa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes que tomemos en consideración. De existir otros hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requeriría una opinión distinta.

Consulta Número 15593
18 de octubre de 2007
Página 8

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'FJR', with a large, stylized flourish at the end.

Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo