



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

7 de mayo de 1998

Re: Consulta Número 14484

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable a su negocio de funeraria, el cual está sujeto al Decreto Mandatorio Núm. 88, aplicable a la Industria de Servicios Personales. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

1. ¿Puedo fraccionarle el horario a mis empleado (sic) bajo la ley anterior antes de aprobarse el flexi time?

La jornada de trabajo en Puerto Rico se rige por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, la cual no disponía ninguna prohibición específica contra el fraccionamiento de la jornada antes de la aprobación de la jornada de trabajo flexible establecida mediante la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995. A partir de la aprobación de la Ley Núm. 83, supra, sin embargo, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 dispone textualmente que "este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento" en el caso de aquellos empleados que se acojan al horario flexible de trabajo. También debe señalarse que aún en el caso de empleados que no estén acogidos al horario flexible, el fraccionamiento puede estar prohibido por convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

2. Los días feriados, si no los trabaja, ¿tengo que pagárselos y si los trabaja hay que pagárselos doble?

El Artículo 4(C) de la Ley Núm. 379, supra, dispone que son horas extras de trabajo "las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal". Esta disposición se refiere a establecimientos cubiertos por la Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales, Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada. Por expresa disposición de nuestra Asamblea Legislativa, la aplicación de la ley se limita a "establecimientos comerciales" los cuales define su Artículo 2 como "cualquier local, tienda o lugar análoga en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle".

En otras palabras, la aplicación de la ley se limita al tipo de establecimiento que denominamos tiendas, y no a establecimientos de servicios. Por lo tanto, la Ley Núm. 1 no le aplica a funerarias, las cuales no vienen obligadas a cerrar en días feriados. Por la misma razón, las funerarias pueden operar normalmente sin tener que pagar como horas extras las horas trabajadas en esos días, a menos que tales horas sean en exceso de la jornada diaria de 8 horas o de la jornada semanal de 40 horas.

3. Si mi empleado se reporta a la funeraria para trabajar, ¿puedo indicarle que en el día de hoy no hay nada que hacer, que se puede ir para su casa, que lo llamaré si lo necesito y que si no que se reporte el próximo día, y no tengo que pagarle ese día que no trabajó pero que estaba disponible para trabajar?

Aunque hay unos once decretos que contienen disposiciones de garantía diaria mínima, entre éstos no figura el Decreto Mandatorio Núm. 88. Por lo tanto, en el caso particular de las funerarias el patrono no viene obligado a pagarle al empleado en tales ocasiones, siempre y cuando se le notifique al empleado tan pronto se reporte al trabajo. Es importante señalar que los tribunales han interpretado consistentemente que es tiempo trabajado, y por lo tanto, compensable, el tiempo durante el cual el empleado se ve obligado a esperar en lo que se le asigna trabajo.

4. Me gustaría que me diera una explicación breve o un ejemplo (si es posible) sobre el procedimiento de calcular las horas regulares y horas extras en un ciclo de 24 horas.

El Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para definir los Términos Día y Semana de Trabajo de 5 de marzo de 1983 establece el procedimiento a seguir para determinar si se incurre en horas extras durante un ciclo de 24 horas. El Artículo 2 de dicho reglamento dispone textualmente lo siguiente sobre la jornada diaria:

La Jornada Diaria o Día de Trabajo a los fines del cómputo de horas extras lo constituirá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Para saber si una hora trabajada es extra hay que determinar si esa hora es en exceso de ocho horas en el período de 24 horas consecutivas que concluye con esa misma hora y así sucesivamente con cada hora trabajada.

En el cómputo de las horas trabajadas en cualquier período de 24 horas consecutivas, las horas trabajadas en exceso de ocho se incluirán una sola vez. Luego de computadas como extras, se excluirán del cómputo de las horas subsiguientes.

Como ejemplo de este principio, tomemos el caso de un empleado cuya jornada de trabajo diaria es de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con un período de tomar alimentos de una hora. En este caso, el período de 24 horas comenzó a las 8:00 a.m. y terminará a las 8:00 a.m. del día siguiente. Por lo tanto, si a este empleado se le requiere reportarse al día siguiente a las 7:00 a.m., el período de una hora de 7:00 a 8:00 a.m. se convertirá en la novena hora del turno del día anterior, y como tal, el patrono vendrá obligado a pagarla como hora extra.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino