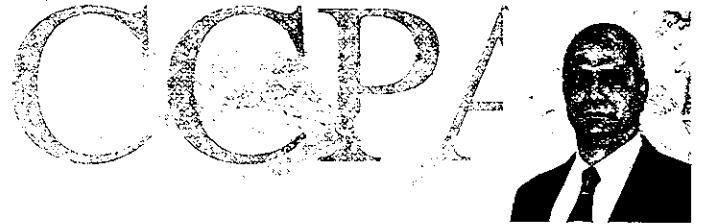


Notas sobre Recursos Humanos



TIEMPO TRABAJADO

Por José G. Náter Gautier

Una de las interrogantes que se presentan continuamente en el mundo laboral es ¿qué es tiempo trabajado? Aún más, específicamente nos preguntamos si el tiempo que un empleado está de vacaciones es considerado tiempo trabajado.

En Puerto Rico existen varias leyes que regulan lo que es y lo que no es tiempo trabajado como lo son el "Portal to Portal Act", la Ley 180 de 17 de julio de 1998, y la ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, entre otras.

Podemos decir sin temor a equivocarnos que cuando un empleado está realizando las tareas asignadas o propias de la función que desempeña, eso es tiempo trabajado. Viajar o dirigirse a su lugar habitual de trabajo no es tiempo trabajado así como las actividades que se realizan antes o después del trabajo. Esto será así a menos que se haya acordado expresamente otra cosa.

Tiempo trabajado será todo el tiempo que el empleado esté realizando una tarea asignada o exigida por el patrono o todo el tiempo que el patrono permita que el empleado realice tareas que rindan beneficio a su negocio no importa que las mismas se realicen dentro o fuera de su establecimiento. El factor determinante será el conocimiento que tenga el patrono de que el trabajo se está realizando y redundará en su beneficio.

Es responsabilidad del patrono asegurar que su empleado termine su jornada de trabajo. Hacerse de la vista larga y permitir que el empleado continúe trabajando una vez finalizada su jornada regular, tiene como consecuencia el pago de sobre tiempo.

El tiempo que el empleado está disfrutando de una licencia por enfermedad o licencia por vacaciones se considera tiempo trabajado, para efecto del cómputo de las 115 horas que debe acumular mensualmente, Ley 180 supra.

El tiempo de viaje se considerará tiempo trabajado cuando no sea el que normalmente utiliza el empleado en llegar a su lugar de trabajo. Además, todo tiempo que utilice un empleado en realizar tareas asignadas fuera de su lugar de trabajo o fuera de su horario regular de trabajo será considerado tiempo trabajado. Ejemplos de esto sería el tiempo que pasa un empleado viajando de Puerto Rico a Nueva York para realizar una tarea solicitada por el patrono; el tiempo que utilice para ir de la casa al lugar de trabajo en una emergencia, después de terminada su jornada regular y los viajes que se realizan durante el día de trabajo se considera tiempo trabajado.

Asistir a conferencias, actividades, reuniones o adiestramientos será tiempo trabajado si el patrono exige que el empleado participe, y no será tiempo trabajado si la asistencia es voluntaria, se realiza fuera de horas regulares de trabajo y no está relacionada con las funciones del empleado.

El tiempo que un empleado dedique a prepararse para realizar su trabajo será tiempo trabajado si las actividades realizadas son esenciales a las tareas asignadas. Cambiarse de ropa y ponerse uniforme no sería tiempo trabajado, pero ponerse un mameluco que lo proteja de químicos abrasivos sí sería tiempo trabajado, todo va a depender de lo esencial que sea la actividad realizada con respecto a la actividad principal o si la misma es exigida por ley o reglamento que regule la industria.

Los períodos breves de descanso como el "break" se consideran tiempo trabajado. Por otro lado, el tiempo que pase el empleado esperando o atento a que ocurra algo para realizar una tarea será tiempo trabajado si durante el mismo el empleado no puede realizar otras actividades o disponer libremente de su tiempo. En fin, que si le exige a su empleado permanecer en un lugar y éste no puede disponer de ese tiempo el mismo será tiempo trabajado. Es importante tomar en consideración el número de horas que el empleado esté sujeto a ser llamado y cómo se beneficia el negocio. Si el empleado está esperando que lo llamen pero puede disponer libremente de su tiempo generalmente este tiempo no es compensable.

En resumen, siempre que usted permita, haga o tolere que un empleado trabaje o realice una tarea que redunde en el beneficio del patrono usted será responsable de compensarlo como tiempo trabajado. Tiempo en que el empleado pueda moverse libremente, realizar actividades que sean de su interés personal y tiempo en que la persona no esté bajo control del patrono no será tiempo trabajado.

Es importante que usted aclare cualquier duda sobre si una actividad de las que usualmente ocurren en su oficina o taller de trabajo son o no tiempo trabajado. Tomar acciones afirmativas e identificar cada situación es lo recomendable.