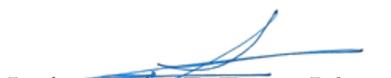


Gobierno de Puerto Rico  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS  
RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO  
PO Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

12 de junio de 2020

## MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 14 – 2020

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial



Lcda. Sandra E. Torres López  
Directora

### **ACLARACIÓN DEL TRÁMITE EN TORNO A LA ACREDITACIÓN DEL TIEMPO COMPENSATORIO, O PAGO DE HORAS TRABAJADAS EN EXCESO DE LA JORNADA REGULAR DE TRABAJO, DURANTE EL PERIODO DE EMERGENCIA OCASIONADO POR EL COVID-19**

Con el propósito de atender la situación de emergencia de salud pública que se afrontaba debido al inminente impacto del COVID-19<sup>1</sup> en Puerto Rico, la Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Wanda Vázquez Garced, decretó un estado de emergencia en nuestra isla mediante el Boletín Administrativo Núm. OE-2020-020<sup>2</sup>. Tal acción ejercida dentro de los poderes extraordinarios que la Ley Núm. 20-2017, según enmendada<sup>3</sup>, otorgó al Gobernador de Puerto Rico. Conforme estatuido en el Artículo 6.10 del citado precepto se dispone lo siguiente:

*“En situaciones de emergencia o de desastre, el Gobernador de Puerto Rico podrá decretar, mediante proclama, que existe un estado de emergencia o desastre, según sea el caso, en todo el territorio de Puerto Rico o en parte del mismo. El Gobernador, mientras dure dicho estado de emergencia o desastre,*

<sup>1</sup>Comúnmente conocido como “Coronavirus”.

<sup>2</sup> Promulgado el 12 de marzo de 2020.

<sup>3</sup> Conocida como “Ley del Departamento de Seguridad Pública”.

*tendrá, además de cualesquiera otros poderes conferidos por otras leyes, los siguientes:*

*(a)...*

*(b) Podrá dictar, enmendar y revocar aquellos reglamentos y emitir, enmendar y rescindir aquellas órdenes que estime convenientes para regir durante el estado de emergencia o desastre. Los reglamentos dictados u órdenes emitidas durante un estado de emergencia o desastre tendrán fuerza de ley mientras dure dicho estado de emergencia o desastre.*

*(c) Podrá darle vigencia a aquellos reglamentos, órdenes, planes o medidas estatales para situaciones de emergencia o desastre o variar los mismos a su juicio.*

*[...]”.* (Énfasis suplido)

A fin de la emergencia decretada la Gobernadora fue emitiendo una sucesión de Órdenes Ejecutivas para disponer en torno a las operaciones gubernamentales y a las actividades civiles, comerciales y profesionales autorizadas en Puerto Rico durante el periodo de emergencia, **según fuera dispuesto por el decreto promulgado**, los cuales, al momento, son los siguientes: OE 2020-023<sup>4</sup>; OE 2020-029<sup>5</sup>; OE 2020-033<sup>6</sup> y OE 2020-38<sup>7</sup> y OE 2020-41<sup>8</sup>.

Con el propósito de controlar los efectos del COVID-19 y prevenir un aumento en el riesgo de contagio, mediante los Boletines Administrativo Núm. OE-2020-023 y OE-2020-029, *supra*, se ordenó un Toque de Queda o “*Lockdown*” y el cierre **total** de las operaciones gubernamentales. Nótese que, con estas órdenes, el cierre gubernamental comenzó el día 15 de marzo y se extendió hasta el 12 de abril de 2020. En virtud de estas primeras dos (2) órdenes, la OATRH emitió los Memorandos Especiales Números 6-2020<sup>9</sup> y 9-2020<sup>10</sup>, para orientar a los jefes de agencias sobre el efecto que tenía la declaración de Cierre de Operaciones Gubernamentales en la administración de los recursos humanos, el cual implicaba una suspensión de labores (servicios), con excepción de los servicios

---

<sup>4</sup> Con fecha del 15 de marzo de 2020. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales hasta el 30 de marzo de 2020.

<sup>5</sup> Con fecha del 30 de marzo de 2020. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales del 31 de marzo al 12 de abril de 2020.

<sup>6</sup> Con fecha del 12 de abril de 2010. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales del 13 de abril hasta el 3 de mayo de 2020.

<sup>7</sup> Con fecha del 1ero de mayo de 2020. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales del 4 de mayo al 25 de mayo de 2020.

<sup>8</sup> Con fecha del 21 de mayo de 2020. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales del 26 de mayo al 15 de junio de 2020.

<sup>9</sup> ME Núm. 6-2020 titulado “CIERRE TOTAL DE OPERACIONES GUBERNAMENTALES; CONCESIÓN DE LICENCIA ESPECIAL A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DESDE EL 15 HASTA EL 30 DEMARZO DE 2020, POR CAUSA DEL ESADO DE EMERGENCIA CAUSADO POR COVID-19”.

<sup>10</sup> ME Núm. 9-2020 titulado “TOQUE DE QUEDA Y CIERRE DE OPERACIONES GUBERNAMENTALES DESDE EL 31DE MARZO HASTA EL 12 DE ABRIL DE 2020, POR CAUSA DEL ESTADO DE EMERGENCIA CAUSADO POR COVID-19”.

esenciales<sup>11</sup>. Es decir, como norma, algunas de las anteriores disposiciones resultaron en el **cese** de las operaciones gubernamentales **no esenciales**, concediéndoseles a los empleados que ocuparan puestos así considerados, una especie de licencia especial sin cargo<sup>12</sup>.

En cuanto a las agencias gubernamentales, al entrar en vigor la OE 2020-029, *supra*, se estableció que aquel Jefe de Agencia que considerara que los servicios que ofrecía debían ser considerados como servicios esenciales o de emergencia, y por tanto debían estar excluidos del cierre, debían presentar una solicitud ante el Secretario de la Gobernación, quien tendría discreción para expresarse sobre el particular.

Del tracto de las órdenes ejecutivas promulgadas surge que la OE 2020-033, *supra*, fue clara al ordenar la reanudación paulatina de la labor de los **empleados no esenciales**, mediante el teletrabajo<sup>13</sup>. Ello con las salvaguardas adecuadas y necesarias que propiciaran la protección y seguridad de los empleados considerados como no esenciales<sup>14</sup>. Es de notar que al entrar en vigor la citada orden ejecutiva, el Gobierno como patrono estaba asumiendo un rol y aspiración de regresar a la normalidad, dentro de la realidad que se experimentaba, por lo que se colige que desde **el 13 de abril de 2020**, el servicio público estaba iniciando un camino de estabilización de funciones en el cual **ya la jornada regular se estaba reactivando para todos los empleados públicos**.

Lo anterior implica que, desde ese momento, aun dentro de estarse atendiendo la referida emergencia, el empleado con derecho a recibir tiempo compensatorio o pago de extras, según aplique, recibiría tal compensación, **solamente** después de haber completado la jornada regular que tuviese asignada. Es decir, estimamos que desde la fecha en que se decretó el cese de operaciones (15 de marzo) hasta el 12 de abril de 2020, los empleados esenciales tendrían derecho a acumular tiempo y medio (1.5) horas por toda la jornada en que laboraran, toda vez que la Gobernadora decretó el cierre de operaciones sin cargo a licencia alguna. Una vez se ha determinado el regreso paulatino de los empleados públicos a sus centros de trabajo o el ofrecimiento de servicios y realización de labores de forma remota, claramente no se está en el mismo escenario que cuando se decretó la emergencia en sus inicios. Lo antes expuesto resulta en que para acreditar el tiempo compensatorio que corresponda, o la paga de horas extras en los casos que aplique, se requiere haber completado la jornada regular como tradicionalmente se hacía antes de que surgiera la emergencia.

Denotamos que, sobre el anterior derecho, la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “*Ley del Cumplimiento con el Plan Fiscal*”, Artículo 2.09, establece lo siguiente:

---

<sup>11</sup> Ejemplos de estos servicios son los relacionados a: salud, seguridad, orden público, trabajos o servicios sociales, educación, emergencias y utilidades públicas.

<sup>12</sup> Refiérase a los citados Memorandos Especiales de la OATRH Núm. 6 y 9, *supra*. Nótese que, además, la OATRH emitió el Memorando Especial Número 10, 12 y 13 para, respectivamente, atender, las restantes órdenes ejecutivas, conforme referenciadas.

<sup>13</sup> Refiérase a la sección 3 de la OE Núm. 2020-033, *supra*.

<sup>14</sup> *Ibid.*

*“Artículo 2.09. — Remuneración del Trabajo en Exceso a la Jornada Regular:*

- 1. El programa de trabajo de cada agencia o instrumentalidad pública se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la agencia o instrumentalidad pública para los empleados. **No obstante, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, la necesidad de los servicios para proteger y preservar la vida y propiedad de los ciudadanos, por cualquier situación de emergencia, por eventos de fuerza mayor, disturbios atmosféricos, situaciones imprevistas o de mantenimiento necesarias para dar continuidad a un servicio esencial, se podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. En estos casos, deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre a virtud de una autorización expresa.***
  
- 2. Los empleados tendrán derecho a recibir tiempo compensatorio, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. El tiempo compensatorio deberá ser disfrutado por el empleado dentro del período de seis (6) meses a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular el tiempo compensatorio hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. En los casos de empleados que ejerzan funciones de seguridad pública, respuestas a emergencia o actividades de temporadas, según estos términos se definen en la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo”, salvo por lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 53-1996 y el Artículo 2.09 de la Ley 20-2017, se podrán acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. **La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados. No obstante, en el caso de los policías, según dispone el Artículo 2.09 de la Ley 20-2017, a estos se les pagará a tiempo y medio y tendrán la opción de escoger la paga de estas horas sin tener que acumularla como tiempo compensatorio y dicho pago por horas extras no estará incluido en el ingreso bruto y no tributará. Esto no aplicará a los empleados de las corporaciones***

***públicas quienes tendrán derecho al pago de horas extras a razón de tiempo y medio desde la primera hora acumulada al tiempo establecido en esta Ley, salvo el convenio colectivo aplicable disponga para la acumulación de tiempo compensatorio.***

3. ***Está excluido de las disposiciones del apartado (2) precedente cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo”.***  
(Énfasis suplido)

Destacamos que en consideración a los asuntos que atiende, y su importancia en cuanto al manejo responsable y razonable de los fondos públicos, el citado estatuto dispone su supremacía sobre cualquier otra legislación<sup>15</sup>, por lo que reiteramos que el personal clasificado como exento está excluido del derecho aquí referenciado.

Instamos a las Autoridades Nominadoras a compartir este documento con sus Oficinas de Recursos Humanos y Oficiales de Nómina. Igualmente, se recomienda que las agencias que cuentan con representantes exclusivos certificados por la Comisión Apelativa del Servicio Público, de conformidad con la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, notifiquen sobre este Memorando Especial. De igual forma procede para las corporaciones públicas a las que le aplique la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

---

<sup>15</sup> Ley Núm. 26, *supra*, Artículos 1.02 y 10.04.