



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

16 de noviembre de 1994

Re: Consulta Número 13965

Damos curso a su consulta en la que nos solicita información relevante al requerimiento de su patrono para que viaje los domingos a las Islas Virgenes para los fines de maximizar el uso del tiempo de los lunes y días en que usualmente viajaba a las islas.

Comenzamos indicando que el tiempo de viaje se considera como tiempo trabajado, computándose desde el arribo al aeropuerto hasta finalizar la jornada diaria de ocho (8) horas. Por ende, el tiempo que dedique a viajar los domingos es tiempo compensable, el cual el patrono deberá honrar.

En segundo término, habría que esgrimir si el tiempo de viaje excede la suma total de 40 horas semanales, situación en la cual el patrono deberá compensar a razón del doble del salario regular del empleado.

Otro de los análisis que se debe tomar en consideración lo son las disposiciones de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1942, según enmendada, conocida como la Ley del Séptimo Día. Esta dispone que todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo, entendiéndose un período de 24 horas consecutivas. De no otorgarse el día de descanso, se deberá compensar al doble del tipo de salario regular por hora todo día consecutivo de trabajo hasta que se le otorgue el referido día de reposo.

Esperamos que esta información sea de utilidad en la clarificación de la consulta planteada.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo



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

25 de abril de 1996

Re: Consulta Número 13965A

Nos referimos a su carta en relación con la consulta de epígrafe emitida por esta Oficina el 16 de noviembre de 1994. Dicha consulta se refería al caso de un empleado cuyo patrono le requería viajar a las Islas Vírgenes los domingos a fin de poder comenzar sus labores lo más temprano posible el lunes, o sea, al día siguiente.

Señalamos en nuestra respuesta que el tiempo de viaje del domingo se considera tiempo trabajado y, por lo tanto, compensable. Indicamos, además, que si dicho tiempo trabajado resultaba ser en exceso de la jornada semanal de 40 horas, el patrono venía obligado a compensar esas horas a razón del doble del salario regular del empleado. Su carta no hace referencia alguna a esta parte de nuestra opinión, de lo cual se desprende que no discrepa de la misma.

Más adelante, sin embargo, advertimos en nuestra opinión sobre la aplicabilidad de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1942, conocida por Ley del Séptimo Día. Sobre este particular, comentamos lo siguiente:

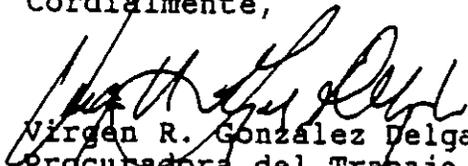
"Esta dispone que todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo, entiéndase un período de 24 horas consecutivas. De no otorgarse el día de descanso, se deberá compensar al doble del tipo de salario regular por hora todo día consecutivo de trabajo hasta que se le otorgue el referido día de reposo."

Cono usted señala, "el hecho de que un empleado trabaje un séptimo no hace que los días siguientes consecutivos que trabaje sean considerados como "séptimos días", u horas extras hasta que tenga un día de descanso", ni fue nuestra intención sugerirlo. Obviamente, el principio de que cada semana es una unidad independiente establece que una vez

transcurre el séptimo día comienza una nueva semana, durante la cual no habrá obligación de pagar horas extras hasta tanto el empleado trabaje en exceso de la jornada diaria o semanal, o trabaje otro séptimo día. Por lo tanto, debimos aclarar en nuestra opinión que nos referíamos al día de reposo que correspondía a esa semana de trabajo en particular.

Agradecemos haya traído este asunto a nuestra atención y la oportunidad de aclarar las dudas que hayan podido surgir como resultado de esta interpretación.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado
Procuradora del Trabajo