



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

MEMORANDO

A :

DE :

FECHA : 20 de septiembre de 1996

ASUNTO : Consulta Núm. 14229 - Solicitud de Revisión
de la Consulta Núm. 13994 del 9 de marzo de
1995 sobre la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946

En la consulta de epígrafe se solicita una aclaración sobre el día de descanso o séptimo día que dispone la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946. Dicha ley dispone que todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo, y que de no otorgarse el día de descanso el empleado tendrá derecho a que se le compense al doble del tipo por hora regular por las horas trabajadas durante el séptimo día.

Como se señala en su consulta, nuestra interpretación de la aplicación de dicha ley se basa en la decisión que emitió nuestro Tribunal Supremo en el caso Ponce Ramos vs. Fajardo Sugar Company, 85 D.P.R. 599. Dicha decisión, sin embargo, fue interpretada equivocadamente por el Lcdo. Alberto Acevedo Colom en su libro Legislación Protectora del Trabajo Comentada, página 81, en la cual señala lo siguiente:

"Un empleado realiza trabajo para su patrono dos horas diarias quince días de forma consecutiva. En este ejemplo las dos horas diarias que se trabajaron desde el séptimo día hasta el decimoquinto se tienen que compensar a base del doble del tipo convenido para las horas regulares. La razón de esto es que el trabajo se realizó en días que constituyen o exceden siete días consecutivos de trabajo."

Hasta donde sabemos, el citado párrafo es la fuente original de esta interpretación errada. Como se señala en su consulta, dicha interpretación implica "que el [s]éptimo día es eterno hasta que haya un día libre". La posición de esta oficina sobre el séptimo día, sin embargo, es la que se consigna en la Consulta Núm. 13965A, emitida el 25 de abril de 1996. Como señalamos en esa opinión, el derecho del empleado a doble compensación por las horas trabajadas durante el séptimo día no puede extenderse más allá de dicho séptimo día debido a que el siguiente día constituye no el octavo día sino el primer día de una nueva semana de trabajo. En otras palabras, el derecho del empleado a doble compensación por el séptimo día que dispone la Ley Núm. 289 no invalida el principio consagrado en la Ley de Normas Razonables de Trabajo y reconocido por ambos los tribunales estatales y federales de que cada semana de trabajo es una unidad independiente.

Conforme a lo anterior, el patrono no estará obligado a pagar horas extras en esa nueva semana hasta que el empleado trabaje en exceso de la jornada diaria o semanal, o trabaje otro séptimo día en esa nueva semana. Para fines de referencia, adjunto le incluimos copia de nuestra opinión en respuesta a la Consulta 13965A.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Anejo: Consulta Núm. 13965A