



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

3 de noviembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14573

Nos referimos a su consulta en relación con el día de descanso y dirigida a la señorita Rina Dunkley, Subdirectora del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, quien la ha referido a esta Procuraduría para su contestación. Las interrogantes planteadas son las que reproducimos a continuación, seguidas de nuestras respuestas a las mismas.

Como en anteriores ocasiones la estamos ocupando para hacerle una consulta. A la luz de los últimos cambios, ¿[c]u[á]l sería la opinión del Departamento con respecto a los siguientes ejemplos?

Primer Caso:

Si tuviéramos un empleado que trabaja 18 horas regulares a la semana, 3 horas diarias de [l]unes a [s]ábado, más 3 horas el [d]omingo en un horario flexible[,] ¿tendríamos que darle un día libre a la semana?

Respuesta

Es pertinente señalar que en el ejemplo que se nos refiere, el empleado trabaja 21 horas a la semana al incluir el domingo, no 18 como se indica. En lo que respecta al día de descanso, el concepto surge de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, y de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946. Dispone la Ley Núm. 289 en sus partes pertinentes lo siguiente:

29 L.P.R.A. 295 Un día de descanso por cada seis días de trabajo:

"Todo empleado de cualquier establecimiento comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas, que no estuvieran sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público... tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. A los efectos de las secs. 295 a 299 de este título se entenderá por día de descanso un periodo de 24 horas consecutivas."

Además, establece la Sección 298, de la Ley, antes mencionada, lo que citamos en cuanto a paga doble por trabajo en día de descanso:

"Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso... vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares." Véase los casos: Ponce Ramos v. Fajardo Sugar Co. 85 D.P.R. 599 (1962), Compañía Popular v. Unión de Empleados 69 D.P.R. 179 (1948) y Lehman v. Ehret, Inc. 103 D.P.R. 264 (1975).

Dispone la Ley Núm. 379, en su Artículo 4, que son horas extras de trabajo, entre otras:

- (d) las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no estén sujetos al cierre de su establecimiento; y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales; disponiéndose que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

En vista de que su empresa está sujeta a las disposiciones de la Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales (Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada), las horas trabajadas el día domingo por el empleado en el caso hipotético que sirve de ejemplo, tienen que pagarse a doble tiempo. Como podrá usted apreciar aplica uno u otro de los estatutos antes mencionados.

Segundo Caso:

Si una persona trabajara 18 horas semanales en un turno de 3 horas diarias de 8:00 am a 11:30 am de [l]unes a [s]ábado y 3 horas los [d]omingos en un turno de 11:00 am a 2:00 pm[,] ¿[p]uede trabajar sin día libre?

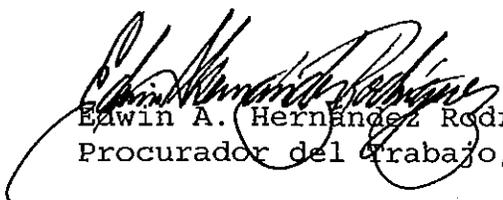
Respuesta

Una vez más, el empleado en este caso trabajaría 21 horas a la semana, y no 18. El segundo ejemplo difiere del primero únicamente en que se especifica el horario que trabajaría el empleado en este caso hipotético. Al igual que en el caso anterior, la ley no requiere que al empleado se le dé un día de descanso, pero sí dispone que las horas trabajadas el domingo tienen que pagarse a doble tiempo.

Si el empleado trabaja un séptimo día (día de descanso) aunque no sea domingo el patrono tiene que pagar las horas trabajadas durante dicho día a doble tiempo. En estas situaciones entran en juego la Ley 289, la Ley 379 y la "Ley de Cierre".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino