



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

8 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14597

Nos referimos a su consulta en relación con el concepto de la semana de trabajo conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Solicitamos nos oriente por escrito si es indebido asignarle a un trabajador más de cinco días consecutivos de trabajo aún cuando cae dicha asignación dentro de dos semanas distintas en un período de trabajo. Nuestra programación de trabajo es de miércoles a martes semanalmente.

En ocasiones se le ha asignado a un empleado comenzar su primer día de trabajo un viernes para terminar martes de una semana (5 días). Luego se le asigna comenzar su próxima semana al día siguiente miércoles con asignación de días de descanso jueves y viernes completando su jornada hasta el próximo martes.

El 25 de marzo del corriente tomé un seminario con el licenciado Carlos Roca Rosselli en las facilidades del Hotel Holiday Inn-Crown Plaza. En dicho seminario tuve la oportunidad de consultarle esta inquietud en relación a la asignación del trabajo en más de cinco días consecutivos durante dos semanas distintas de trabajo.

Me indicó el licenciado Roca que no incurría en penalidad con esta asignación; pues se trataba de dos semanas distintas de trabajo. Que siempre que se le permitiera dos días de descanso en cada una de las semanas estábamos procediendo correctamente.

Solicitamos en la medida que les sea posible su pronto asesoramiento a esta consulta.

La interrogante planteada se relaciona con ambos el concepto de la semana de trabajo y el del día de descanso. La definición de la semana de trabajo surge del Artículo 3 del Reglamento del Secretario de Trabajo y Recursos Humanos, aprobado el 28 de enero de 1983, y es la siguiente:

(a) La semana de trabajo, a los fines del cómputo de las horas extras sobre 40, lo constituirá un período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y hora que determine el patrono, o que se establezca por escrito mediante acuerdo individual de trabajo o en virtud de lo establecido en el párrafo (d) de este artículo. Cualquier cambio en el comienzo de la semana de trabajo, una vez establecido el mismo[,] no será efectivo hasta transcurridos 15 días a partir de la fecha de notificación de dicho cambio a los empleados. La notificación se hará colocando un aviso en por lo menos tres sitios visibles y de fácil acceso a los trabajadores en el sitio de trabajo.

Más adelante, el inciso (c) del reglamento hace la siguiente aclaración:

El comienzo de un turno de trabajo no tiene que coincidir necesariamente con el comienzo de la semana de trabajo. Se trata de dos conceptos distintos.

Hecha esta salvedad, es importante señalar que el concepto de la semana de trabajo tiene que armonizarse con ambas la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, y con la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada. El Artículo 4(d) de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que son horas extras de trabajo, entre otras, “las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijare por Ley en el caso de industrias y negocios que no estén sujetos al cierre de su establecimiento”. En cuanto a la Ley Núm. 289, *supra*, es pertinente citar al licenciado Ruy N. Delgado Zayas, cuya obra Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño (1988), páginas 60-61, expresa lo siguiente sobre ese tema:

Respecto al día de descanso, debemos señalar que éste se haya consignado tanto en la Ley Núm. 379, *supra*, como en la Ley Núm. 289, *supra*, cuyas disposiciones se complementan entre sí.

El Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *supra*, establece que las horas trabajadas durante el día de descanso fijado por ley para las empresas no cubiertas por la Ley de Cierre, son horas extra y deben pagarse al doble del tipo regular por hora convenido.

La Sección 1 de la Ley Núm. 289, *supra*, establece que todo empleado de cualquier establecimiento con o sin fines de lucro no cubierto por la Ley de Cierre, tendr[á] derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. Esta última ley sólo excluye de su aplicación a los ejecutivos, administradores y profesionales.

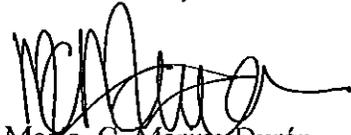
A los efectos de la ley, el día de descanso comprenderá un período de veinticuatro horas consecutivas. Según se estableció en *Ponce Ramos v. Fajardo Sugar Co.*, 1962, 85 DPR 599, el día de descanso comenzará cuando termine el sexto período de veinticuatro horas consecutivas en el que se haya realizado trabajo. Asimismo, se estableció que para determinar cuándo finaliza el sexto período consecutivo de trabajo hay que partir del comienzo de la labor en el primer período de veinticuatro horas consecutivas en que el empleado trabajó luego de éste regresar de su día regular de descanso. Cada semana se toma como una unidad independiente de la otra. *Compañía Popular v. Unión de Empleados*, 1948, 69 DPR 179.

El empleado debe trabajar seis días consecutivos, o parte de cada uno de éstos en una semana, para tener derecho a paga extraordinaria, cuando trabaje el séptimo día de esa semana. El hecho de que durante determinada semana el empleado se ausente por razones no relacionadas con su día regular de descanso, no hace que comience una nueva semana cuando [é]ste regrese de su ausencia. El empleado debe tener un día regular y fijo de descanso. *Compañía Popular v. Unión de Empleados*, supra. [subrayado nuestro]

También es pertinente recordar que la Ley Núm. 379 dispone que “[s]on horas extras de trabajo: (a) las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas”. Su consulta no indica las horas en que comienza y termina el turno de trabajo del empleado en el ejemplo que nos refiere. Por lo tanto, debe asegurarse de que el empleado cuya semana de trabajo termina el martes no comience sus labores el miércoles hasta que haya concluido el ciclo de 24 horas que se inició el martes. Con esta salvedad, coincidimos con el asesoramiento recibido, siempre y cuando se ciña al concepto de la semana de trabajo, según se define en el citado reglamento, y el empleado tenga un día regular y fijo de descanso, conforme a la Ley Núm. 289, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora de Trabajo