



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

1 de julio de 1999

Re: Consulta Núm. 14651

Nos referimos a su consulta en relación con el concepto del día de descanso conforme a la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

En relación a la [L]ey 289 del 9 de abril de 1946, "día de descanso", en donde explica que "habrá un día de descanso por cada seis de trabajo; y si se trabaja el séptimo día se debe recibir compensación equivalente al doble de la que se ha dispuesto para las horas regulares ..."

[¿]Qué opinión merece ésta [sic] ley; si se trabaja además del séptimo día sin descanso hasta un décimocuarto día[?] ¿Se pagaría al doble este exceso también? Ya que no hay un período consecutivo de 24 horas de descanso después del séptimo día. Busqué la ley, y explica que al trabajar el séptimo día se pagará doble pero, no explica si se trabajase después del séptimo, cómo se pagará.

Por ejemplo: Nuestra semana empieza domingo y termina sábado, éste [sic] empleado X empieza a trabajar martes, 2 de febrero sus ocho horas regulares y sigue trabajando consecutivamente hasta el lunes 15 de febrero sin "día de descanso"; entiendo que el lunes 8 de febrero sería en este caso el séptimo día; entonces, ¿cómo se deben pagar los subsiguientes días al 8 de febrero si no tomó "día de descanso"?

Según lo dispone la § 778.104 del Reglamento 778, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), cada semana de trabajo es una unidad independiente. Es importante tener en mente este principio para fines de determinar cuándo corresponde el pago de horas extras. El mismo reglamento (§ 778.105) define la semana de trabajo como un período fijo y regularmente recurrente de 168 horas que se compone de siete períodos consecutivos de 24 horas cada uno.

En el ejemplo particular que nos reseña, se indica que la semana de trabajo se extiende de domingo a sábado. Según lo determinaron el Tribunal en el caso *Compañía Popular v. Unión de Empleados*, 1948, 69 DPR 179, el empleado debe tener un día regular y fijo de descanso. Por lo tanto, el séptimo día de la semana que usa usted como ejemplo es el sábado. En vista de que en este caso el empleado comenzó a trabajar el martes, es imposible que trabaje siete días consecutivos en esta semana, que terminó el sábado. Conforme a lo anterior, el domingo 7 de febrero comenzó una nueva semana de trabajo. La respuesta a su pregunta, por lo tanto, es que las horas trabajadas a partir de la nueva semana que comenzó el 7 de febrero se pagarán a tiempo sencillo (a menos que el empleado trabaje en exceso de la jornada de 8 horas diarias) hasta tanto el empleado se exceda de la jornada semanal de 40 horas o trabaje los siete días de la nueva semana, incluyendo el sábado 13 de febrero, que sería el séptimo día.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo