



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

7 de diciembre de 2001

Re: Consulta Número 14969

Nos referimos a su comunicación del 1 de noviembre de 2001, la cual lee como sigue:

“El motivo de la presente es aclarar ciertas dudas con relación al pago de salarios de mi patrono actual. Para que pueda contestar mis preguntas le informo que somos una cooperativa de ahorro y crédito, que nos aplica el decreto 60.

- 1. Nuestro salario se paga quincenalmente y nuestro patrono entiende que es el día 15 y el 30. Sin embargo en ocasiones, como en el mes de junio y octubre de este año, ha pagado los salarios con intervalos de hasta 19 días, en lugar de 15.*
- 2. Cuando el día 15 cae domingo, día en que nuestra institución no trabaja, nuestro patrono paga el lunes.*
- 3. Somos un total de 19 de empleados y de éstos, 5 trabajan los sábados. Si el día 30 cae sábado, aunque la mayoría de los empleados no trabaja este día, paga sábado y uno tiene que venir a cobrar en sábado.*
- 4. A los empleados que trabajan sábado, tienen el día libre el lunes para tener dos días libres seguidos, pero cuando se necesita que ese empleado trabaje ese lunes no se le paga*

doble su día de descanso y se le obliga a coger otro día libre en la semana.

5. *Cuando hay un día feriado en la semana y se nos exige trabajar ese día, no lo pagan doble, pagan las 8 horas a tipo sencillo, porque no se ha excedido el límite de 40 horas semanales, aún cuando el día es feriado. Esto porque la institución entiende que los días feriados fueron eliminados por la administración anterior y es discreción de la institución si trabaja o no los días feriados.*
6. *Nuestro patrono nos requirió asistir a un seminario fuera de horas laborables, que eran un total de 12 horas. Nuestro patrono pagó el costo del seminario a razón de \$75 por empleado, pero no nos pagó horas extras por el tiempo que tuvimos que asistir, aún cuando tuvimos que trabajar las ocho horas regulares de trabajo, más 3 horas cada día que asistimos al seminario.*
7. *Nuestra cooperativa celebra su Asamblea Anual de Socios una vez al año. Esta actividad la hacen usualmente los domingos y todo empleado está obligado a asistir. Pero este día nunca lo han pagado doble. Y en la semana no nos dan un día libre para compensar el trabajo del sábado o el domingo. Como esto ha sido una práctica de muchos años, me gustaría me informara si las horas trabajadas en años anteriores se pierden.*

Me gustaría que sus contestaciones las enumere tal y como las he hecho, que me indique si la práctica es correcta o no, y si es posible el número de la ley que aplica."

La Sección 16 del Art. I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

"Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación

extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Subrayado nuestro.)

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley de Jornada de Trabajo, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tiempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente en relación a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico:

“ . . .

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.

“ . . . ”

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 define lo que constituye la jornada legal de trabajo diaria y semanal de la siguiente manera:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.”

“Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.” (Subrayado nuestro.)

El Artículo 4 de esta misma Ley dispone lo siguiente en cuanto a las horas extras de trabajo:

“Son 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;
- (B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas

trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;. . .” (Subrayado nuestro.)

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. La enmienda tuvo el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, dispuso lo siguiente en cuanto al acuerdo entre empleado y el patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.” (Subrayado nuestro.)

El Decreto Mandatorio Número 60, aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, es el que debe ser usado para reglamentar a todo negocio que se dedique a dar servicio como institución o empresa bancaria,

de seguros u otra institución o empresa financiera, incluyendo a las cooperativas de ahorro y crédito. Este Decreto guarda silencio en cuanto a la jornada regular de trabajo y a los días de pago de salarios a los empleados.

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente en relación a la obligación de todo patrono:

“ . . .

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

. . . Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado. . .” (Subrayado nuestro.)

Contestación a las preguntas:

1. En cuanto a la frecuencia con que el patrono debe realizar el pago, la Sección 3 de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 impone la obligación al patrono de pagarle en un intervalo de quince (15) días al obrero o empleado. De éste tener que retirarse, se le pagará no más tarde del próximo día oficial de pago.

En relación al día específico de pago, la Ley guarda silencio. Siempre que el intervalo sea no mayor de quince (15) días, el pago se está haciendo dentro del cumplimiento con esta Ley.

La Ley Núm. 17 lo siguiente en la Sección 3:

“El total de los salarios debidos a un obrero o empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, a intervalos que no excederán de hasta quince (15) días. Cuando obrero o empleado sea retirado o tenga que retirarse del trabajo durante cualquier día de la semana será la obligación del patrono hacerle efectivo el importe del número de días trabajados, no más tarde del próximo día oficial de pago. Todo pago de salario hecho a un obrero o empleado por el patrono mediante mercancías o en otra forma que no sea moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheques, depósito directo o transferencia electrónica de fondos, será nulo.”
(Subrayado nuestro.)

2. En cuanto a su interrogante sobre cuando el día 15 cae domingo. La Sección 3 de la Ley Núm. 17 impone la obligación al patrono de pagarle en un intervalo no mayor de quince (15) días al obrero o empleado. No obstante, entendemos que siempre que no sea después de los quince (15) días, el patrono puede pagar el sábado antes, o sea en día laborable. Por tanto, entendemos que puede pagar el lunes en estos casos.
3. Cobro del salario el sábado.
La Ley Núm. 17, a pesar que dispone cada cuanto tiempo debe el patrono pagar a los empleados, nada dispone que debe ser un día específico, siempre y cuando, no exceda el intervalo de quince (15) días.
4. Trabajar el día de descanso sin paga doble.
La Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1949, según enmendada, conocida como la Ley de Día de Descanso, dispone lo siguiente en su Artículo 1:

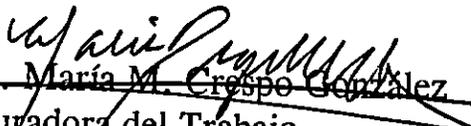
“Todo empleado de cualquier establecimiento comercial o industria, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas,

7. Asistencia compulsoria a la Asamblea Anual sin paga doble ni día compensatorio, si las horas trabajadas en años anteriores se pierden.

En todo caso que el patrono le exija asistir al trabajo o a una actividad relacionada con el mismo, éste debe compensar ese período de tiempo. En el caso que sea el día de descanso aplica lo expresado en el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 sobre doble paga. La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad de Puerto Rico dispone que el empleado tiene tres (3) años para reclamación de salarios a su patrono.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo