



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

18 de diciembre de 2001

**Re: Consulta Número 14973**

Nos referimos a su comunicación del 19 de noviembre de 2001, la cual lee como sigue:

*"En nuestra Compañía, Metal Machining Co., Inc., surgió una situación donde la ley # 122 del 12 de julio de 1986 (Prohibición para que el patrono descuente del salario los días y horas de un empleado citado como testigo en un tribunal) es aplicable. A pesar de estudiar con detenimiento y consultar a través de llamada telefónica con el Sr. Ríos Montijo del Dpto. de Trabajo y Recursos Humanos (Negociado de Normas y Trabajo) queda una duda y agradecería que ésta fuese aclarada para así cumplir con la ley a cabalidad.*

*Según esta ley tengo entendido que a un empleado que comparece como testigo en un tribunal, el patrono debe pagarle el tiempo que el empleado utilice en esta gestión. Mi pregunta es la siguiente. Si este empleado sale de la citación del tribunal a una hora que le sea posible regresar a su trabajo, ¿el tiempo que él consuma desde la salida del tribunal hasta la llegada a su lugar de trabajo es deber del patrono pagarla también?..."*

El Artículo 1 de la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, dispone lo siguiente:

“Se prohíbe a todo patrono que pueda descontar del salario o de la licencia de vacaciones o por enfermedad de sus empleados, los días y horas que un empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, emplee en comparecer como testigo a un caso criminal.” (Subrayado nuestro.)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 122 expresa en relación a la certificación de comparecencia del Tribunal lo siguiente:

“Una vez concluida la comparecencia del testigo, el fiscal o el secretario del tribunal, deberá expedirle una certificación en la que conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar a la comparecencia, con expresión de días y horas.” (Subrayado nuestro.)

Esta misma ley dispone en su Artículo 4, lo siguiente en relación al incumplimiento del patrono con esta disposición:

“Todo empleado a quien habiendo cumplido con los requisitos de esta ley, se le descuenta ilegalmente cantidad alguna de su salario o de su licencia de vacaciones o por enfermedad, tendrá derecho a cobrar mediante acción civil, radicada por él o por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en su nombre, la diferencia adeudada, más una cantidad igual a la que se haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de las costas, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, estos últimos en suma razonable que nunca será menor de cincuenta (50) dólares.”

En adición, el Art. 249 del Código Penal de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“Todo patrono que autorice, consienta o lleve a efecto el despido, y toda persona que amenace con despedir, o despida, suspenda, reduzca en salario, rebaje en categoría o imponga o intente imponer condiciones de trabajo onerosas a un empleado, por el hecho de que

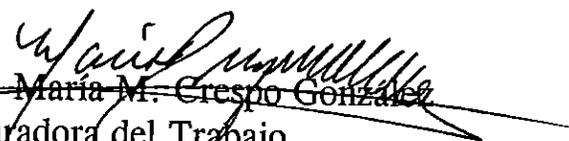
dicho empleado haya sido citado para servir, esté sirviendo, o haya servido como jurado o haya sido citado o esté obligado a comparecer bajo apercibimiento de desacato ante Magistrado, Tribunal, Fiscal o Comisión Legislativa en un Tribunal de Justicia de Puerto Rico, tanto Estatal como Federal, o todo patrono que se niegue a reinstalar a dicho empleado, cuando éste haya solicitado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al cese de su función como jurado o testigo, su reinstalación, será sancionado con pena de reclusión por un término que no excederá de seis (6) meses, pena de multa que no excederá de quinientos (500) dólares, o ambas penas a discreción del Tribunal. De igual forma, el Tribunal podrá imponer la pena de prestación de servicios en la comunidad en lugar de pena de reclusión.”

La Ley Núm. 122 guarda silencio en relación a si debe o no un patrono pagar el tiempo que le toma a un empleado trasladarse a la oficina desde que sale del tribunal. No obstante, al examinar el lenguaje de la misma, observamos que en su Artículo 1 expresa que “Se prohíbe a todo patrono que pueda descontar del salario . . . los días y horas que un empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por un tribunal, **emplee** en comparecer como testigo a un caso criminal”.

El uso de la expresión “emplee” debe ser interpretado liberalmente y a favor del trabajador. En conclusión debe ser considerado como tiempo trabajado, y por ende pagarse, el tiempo que un empleado dedica a la comparecencia al Tribunal, incluyendo el tiempo que utiliza en viajar desde el Tribunal hasta su oficina y viceversa.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

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