



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

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

18 de diciembre de 2002

Consulta Número 15082

Nos referimos a su comunicación del 4 de noviembre de 2002, la cual lee como sigue:

“Quiero felicitarlos primero por su página de internet, que la encuentro bastante completa. Mi duda es con relación a los empleados de Cooperativas, que como ustedes saben celebran anualmente sus Asambleas y la mayor[i]a lo hace en d[i]a domingo, hay que trabajar y prácticamente es obligatorio siempre desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm porque ya luego de esta hora hay una actividad social y no es obligado estar. Me disgusta el hecho de que en nuestro caso trabajamos medio d[i]a s[a]bado y tenemos medio d[i]a en la semana libre y en la semana de la Asamblea no nos compensan con un d[i]a libre completo, ya que estamos trabajando los siete d[i]as, simplemente nos dan un cheque por \$35.00 y porque nos quejamos!!([h]iban a darnos \$25.00).

Quiero que me aclaren si en este caso el patrono debe pagar ese medio d[i]a trabajado domingo como doble o si el patrono está en su derecho a hacer lo que crea justo aunque para el empleado no lo sea. Quiero que sepan que tampoco hay algo definido siempre discuten en la semana luego de la asamblea como es que nos van a pagar. . .”

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 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.)

A su vez, 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.)

Si el patrono le requiere trabajar más de ocho (8) horas al día o más de cuarenta (40) horas a la semana, debe pagarle horas extras por el tiempo trabajado en exceso de ese período a doble tiempo. Igualmente, debe pagar a doble tiempo si le requiere trabajar el día de descanso.

El Decreto Mandatorio Número 60, Aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, es el que reglamenta 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, guarda silencio en cuanto a la jornada regular de trabajo. Por tanto, rige lo dispuesto en la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1949, según enmendada, conocida como “Ley de Descanso”.

La Sección 1 de la Ley Núm. 289 dispone lo siguiente:

“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, que no estuvieren sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público del Artículo 553 del Código Penal, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. A los efectos de esta ley se entenderá por día de descanso un período de 24 horas consecutivas.” (Subrayado nuestro.)

La Sección 4 de la Ley 289 dispuso lo siguiente con relación a la responsabilidad del patrono en cuanto al día de descanso:

“Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece en esta ley vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenio para las horas regulares.”(Subrayado nuestro.)

Recomendamos, además, que se tome en consideración el contrato de trabajo. De haber un contrato, debe verificarse a cuántos días de descanso tiene derecho y cuáles días han establecido para el mismo. Es importante recordar que, el contrato es la ley entre las partes.

Con relación a la asistencia compulsoria a la Asamblea Anual en día concedido de descanso, debemos señalar que el empleado, en caso que el patrono le requiere trabajar el día de descanso, viene obligado, a menos que por razones extraordinarias y justa causa no pueda asistir, pero al patrono le aplica lo expresado en la Ley Núm. 289. Éste viene obligado a pagar al doble del tipo de salario convenido, cuando le requiere trabajar ese día al empleado.

En adición, 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 presentar una reclamación de salarios a su patrono.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González

Procuradora del Trabajo