



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

22 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14379

Nos referimos a su consulta en la que solicita nuestra interpretación sobre el siguiente asunto:

"La presente le solicita su opinión en cuanto a si el personal exento que labora en establecimientos sujetos a la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, L.P.R.A. § 301, et. Seq., según enmendada ("Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales", o "la Ley") puede ser requeridos a trabajar el domingo como condición para obtener o mantener su empleo, siempre y cuando no trabajen dos domingos consecutivos.

DETERMINACION SOLICITADA

El Artículo 7 de la Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales no le permite requerir a los "empleados regulares" ni a aquellos que trabajen más de veintidós (22) horas a la semana que trabajen el domingo como condición para obtener o mantener su empleo. Sin embargo, el término "empleado regular" contenido en dicho Artículo 7 excluye de su alcance al empleado exento. Por lo tanto, puede requerírsele al empleado exento trabajar el domingo como condición para obtener o mantener su empleo, siempre y cuando no trabaje dos domingos consecutivos"

A continuación señala usted que entre los empleados que pueden trabajar los domingos, el inciso (c) del citado Artículo textualmente incluye a los empleados exentos, los cuales define como "profesionales, ejecutivos y administradores que trabajen en el establecimiento, según estos términos se definen por Reglamento de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, disponiéndose que éstos no podrán trabajar dos domingos de forma consecutiva; ..." Partiendo de esta disposición, concluye usted que "la única limitación que el Artículo 7 **expresamente** impone sobre el trabajo dominical de los empleados exentos es que no pueden trabajar dos domingos consecutivos" (énfasis suyo).

Señala usted que el hecho de que la ley permita el trabajo dominical, con la única restricción de que el empleado exento no puede trabajar dos domingos de forma consecutiva, es un reconocimiento de la necesidad del patrono de contar con el personal gerencial que es indispensable para mantener las operaciones dominicales. Esa interpretación parte del historial legislativo de la Ley Núm. 1, específicamente del Informe a la Cámara de Representantes de la Comisión Especial Sobre Estudio de la Ley de Cierre, del cual cita usted el siguiente párrafo:

"Como punto de balance entre los beneficios por la apertura dominical y los intereses de los trabajadores, se establece que en ese día solo podrán trabajar empleados a jornada parcial cuyo período de trabajo no exceda de veintidos horas a la semana. ... Además se permite el trabajo de **profesionales, ejecutivos, administradores y trabajadores técnicos, aunque éstos sólo pueden trabajar domingos alternos**, ya que se reconoce que las empresas no podrían funcionar adecuadamente si no se permite el trabajo de los administradores, gerentes supervisores y técnicos ..." (Énfasis suyo).

A fin de aclarar el alcance de la medida, cita usted las expresiones vertidas durante la discusión sobre la medida en el pleno de la Cámara de Representantes por el Hon. Ramón Díaz Gómez, Presidente de la Comisión, las cuales reproducimos a continuación:

"Aquellos empleados técnicos que sean **imprescindibles** ... podrán trabajar o **podrán ser requeridos por sus patronos** que trabajen un domingo sí [y] un domingo no. ... En adición (sic) se estipula que los **administradores, profesionales**

y gerentes, que por la naturaleza de su trabajo tengan que ser precisados a trabajar los domingos estos trabajarían solamente un máximo de un domingo, al otro [domingo] tendrían exención, no podrán trabajar en esta tienda." (Enfasis suyo).

Basándose en lo anterior, concluye usted lo siguiente:

En fin, del historial legislativo parece desprende que la intención del legislador fue que el patrono tuviese la potestad de requerirle al personal exento trabajar los domingos como condición para obtener o mantener un empleo, siempre y cuando no tuviese que trabajar dos domingos consecutivos."

Como usted señala, es necesario interpretar la intención legislativa al disponer en el Artículo 7 que "ningún patrono podrá requerir a los empleados regulares ... que trabajen los días domingos como condición para obtener o mantener un empleo". Sobre ese particular, comenta usted lo siguiente:

"Ahora bien, no está enteramente claro cuáles empleados están cubiertos bajo el término 'empleado regular' del Artículo 7 de la Ley, o sea, a quienes el patrono no puede requerirles trabajar los domingos como condición para obtener o mantener su empleo. Específicamente, ¿es un empleado exento un 'empleado regular' para propósitos de dicha prohibición?"

En respuesta a esa interrogante, y a la luz de las fuentes citadas, concluye usted lo siguiente:

"Evaluando el Artículo 7 de la Ley en su totalidad, entendemos que una sana interpretación para fines de esta ley es que el término 'empleado regular' se refiere al empleado no exento que trabaja a tiempo completo ('full time'). Dicha conclusión está claramente apoyada por el historial legislativo de la medida. El Informe de la Comisión a la Cámara de Representantes (aludido anteriormente), se hace la siguiente referencia al 'trabajador regular':

'Se han limitado los empleados que pueden trabajar los domingos para evitar que se oprima al trabajador regular que rinde una labor a tarea completa y se le exija trabajar los domingos como

requisito para ser empleado o mantener su empleo.'

En fin, entendemos que a los únicos empleados a quienes no puede condicionárseles el empleo a trabajo dominical son a los empleados no exentos que trabajan más de veintidos (22) horas semanales, ya sean empleados a tiempo completo, o a tiempo parcial."

Su razonamiento para la anterior conclusión se basa en lo siguiente:

"La prohibición a condicionar el empleo a trabajo dominical no puede ser absoluta. De ser así, **todos** los empleados, incluyendo personal indispensable como los empleados técnicos y exentos, podrían legalmente negarse a trabajar domingo alguno, con consecuencias catastróficas para los establecimientos comerciales. Es ilógico el que la Ley, la cual expresamente **permite** el trabajo dominical, tenga también el efecto de **paralizar** el comercio al detal los domingos, ya que sin la potestad de exigir trabajo dominical, los patronos no tendrían personal suficiente para dirigir sus operaciones y operar.

Conforme a la opinión solicitada, el empleado exento de una tienda tiene la protección de no tener que trabajar domingos consecutivos. Sin embargo, sí tiene la obligación de trabajar domingos alternos si así se le requiere. Una interpretación contraria a la solicitada, en adición a estar en conflicto con el historial legislativo de la Ley, le conferiría un poder de **veto** al personal gerencial, quienes precisamente deben ser los máximos representantes del patrono dentro de la tienda.

Al simplemente negarse a trabajar cualquier domingo, el grupo reducido del personal gerencial puede virtualmente obligar a la empresa a mantenerse cerrada los domingos, ya que no sería factible operar la tienda sin supervisión. Tal situación de inseguridad y casos no es promovida por la Ley." (Énfasis suyo).

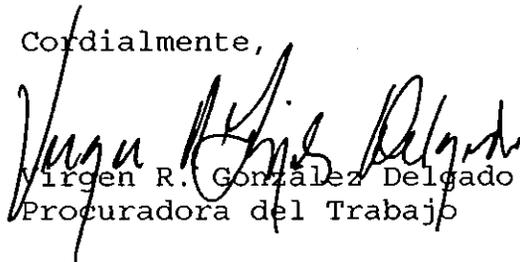
Partiendo de la anterior discusión, solicita usted nuestra opinión "al efecto de que los patronos en la industria cubierta bajo la Ley para Regular las Operaciones de

Establecimientos Comerciales pueden exigirle a su personal exento trabajar los domingos como condición para obtener o mantener empleo, siempre y cuando no sean domingos consecutivos".

A la luz del historial legislativo, coincidimos con su interpretación que un empleado exento no es un "empleado regular" para propósitos del Artículo 7 de la Ley Núm. 1. También estamos de acuerdo con su conclusión que los patronos cubiertos por dicha ley pueden válidamente requerirle a empleados exentos, como condición de empleo o para mantener dicho empleo, que trabajen los domingos, con la única restricción de que no pueden trabajar domingos consecutivos. Es importante señalar que esta opinión parte de la suposición de que se trata de empleados exentos bona fide, es decir, que reúnen los requisitos que dispone el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo. Resulta necesario hacer esta aclaración debido a que frecuentemente se reclama la exención para un empleado que por una razón u otra no cumple con los requisitos del reglamento y que, por lo tanto, es inelegible para dicha exención. En tales casos, naturalmente, se tratará de un "empleado regular" sujeto a la disposición del Artículo 7 de la ley que prohíbe requerir el trabajo dominical como condición para obtener o mantener un empleo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo