



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

27 de febrero de 1998

Re: Consulta Núm. 14469

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada, conocida por Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. Su consulta específica, que originalmente dirigió al Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento es la siguiente:

"Hace unos días me comuniqué con el personal de Normas y Salarios para que me aclararan una duda sobre la nueva ley de cierre.

Nuestra pequeña firma está cubierta por Decreto 81 y tengo las siguientes dudas

1. Que días tenemos que permanecer cerrados por Ley.
2. De trabajar los días feriados (nueva ley), se paga doble o sencillo.
3. De no trabajar los días feriados (nueva ley) se paga o no.
4. De trabajar más de 8 horas diarias o 40 a la semana se paga "overtime" o que "rate".

Como indica su título, la aplicación de la Ley Núm. 1 se limita a "establecimientos comerciales", los cuales define el Artículo 2 de la ley como "cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u actos de comercio de venta o transferencia de artículos

al por menor o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle." En otras palabras, la aplicación de la Ley Núm. 1 (tanto antes como después de la más reciente enmienda) se circunscribe al tipo de establecimientos que llamamos tiendas.

Indica usted que su empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 81, aplicable a la Industria de Metales, Maquinaria, Productos Eléctricos, Instrumentos y Productos Relacionados. Si las actividades que realiza su empresa en efecto están dentro del alcance del Decreto Mandatorio Núm.81, y en el establecimiento no se realizan ventas al por menor, su empresa no estaría cubierta por las disposiciones de la Ley Núm. 1 y por lo tanto no vendría obligada a cerrar en días feriados.

En cuanto a paga por días feriados, es importante señalar que en Puerto Rico solamente hay tres circunstancias en las cuales un patrono viene obligado a compensar a sus empleados por días feriados en que éstos no rinden labores para su patrono. Estas son las siguientes:

1. cuando el empleado está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, y su jornada de trabajo semanal es de por lo menos cuatro días;
2. cuando así lo requiere un convenio colectivo o contrato individual de trabajo;
3. cuando el salario del empleado se ha estipulado por semanas, quincenas, etc., y no se ha hecho exclusión específica de días feriados.

Conforme a lo anterior, las horas trabajadas en un día feriado por empleados de un patrono que no está cubierto por la Ley Núm. 1 se pagan a tiempo sencillo, a menos que tales horas sean en exceso de la jornada diaria de 8 horas o de la jornada semanal de 40 horas. En tal caso, naturalmente, el empleado tendrá derecho a compensación a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares, según lo dispone el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Wigen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo