



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

6 de abril de 1998

Re: Consulta Número 14491

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 212 de 31 de diciembre de 1997, la cual enmendó la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, conocida por Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

Primero: Ochoa Telecom, Inc. - Corporación dedicada a venta y servicio de Equipos Telefónicos. ¿Qué decreto le aplica?

Respuesta

La información suministrada indica que la corporación está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al por Menor.

Segundo: Ochoa Industrial Sales Corp. - Corporación dedicada a Distribución, Comercio al Por Mayor y Almacenamiento. Entendemos nos aplica el decreto Número 68, si no es éste, ¿cuál aplicará?

Respuesta

Conforme a lo indicado, estamos de acuerdo que las actividades de esta corporación están enmarcadas en el Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

Tercero: ¿Cuáles son los días feriados Obligatorios para cada una de las actividades antes descritas?

Respuesta

La Ley Núm. 1, supra, le aplica únicamente 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 ley no le aplica a establecimientos que realicen únicamente ventas al por mayor. Este sería el caso de la corporación cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 68, presumiendo que las ventas de ésta sean exclusivamente al por mayor. Para las empresas cubiertas por la ley, los días de cierre total y los de apertura parcial son los dispuestos en los Artículos 3 y 4 de la ley, respectivamente. Para su conveniencia le incluimos copia de la ley como anejo.

Cuarto: ¿Pueden las empresas descritas seleccionar unos días de cierre de Operaciones para atemperarlos a nuestra necesidad y la de nuestros clientes y cargarlo a las vacaciones del empleado?

Respuesta

En Puerto Rico no existe deber legal alguno de compensar a los empleados durante los días feriados en que no rinden trabajo para su patrono, excepto en las siguientes circunstancias: (a) si se trata de empleados de la industria de comercio al por menor cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 8 que trabajan regularmente a base de una jornada de cuatro (4) o más días a la semana; o (c) si el pago del salario se ha estipulado por semanas, quincenas, etc.

La intención de la disposición que requiere el pago de días feriados a empleados de comercio al por menor que trabajan por lo menos cuatro días a la semana es que éstos no sufran

menoscabo de su salario en aquellas semanas en que por virtud de la Ley Núm. 1 el establecimiento en que trabajan venga obligado a cerrar sus puertas al público. Por lo tanto, tales empleados tienen derecho a compensación por días feriados, aunque no trabajen esos días. Es pertinente señalar que el Artículo 4(c) de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, dispone que son horas extras de trabajo "las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal". Conforme a la ley, tales horas deberán compensarse a un tipo por hora equivalente al doble del tipo convenido para horas regulares.

La situación es distinta en el caso de empleados cuyo derecho al pago por días feriados no emana de un decreto mandatorio. Si la fuente de derecho es de naturaleza contractual o de mera liberalidad patronal, la respuesta dependerá de la naturaleza del pacto o de las condiciones impuestas por el patrono y aceptadas por el empleado para tener derecho a la paga correspondiente al día feriado. Para tales empleados, sin embargo, el Artículo 4(d) de la Ley Núm. 379, supra, dispone que son horas extras "las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijare por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento".

Quinto: ¿Han adquirido los empleados algún derecho por los días que antes tomaban como feriados?

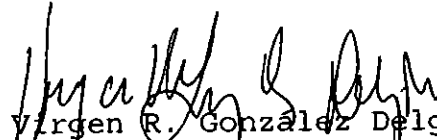
Respuesta

Al enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 1, nuestra Asamblea Legislativa dispuso que los establecimientos comerciales cubiertos por la misma podrán operar normalmente durante ciertos días en que antes venían obligados a cerrar al público. Esto significa que el patrono ya no vendrá obligado a pagar las horas trabajadas esos días a doble tiempo, a menos que tales horas sean en exceso de la jornada semanal de 40 horas o de la jornada diaria de 8 horas. En lo que respecta a empleados cuyo derecho al disfrute de días feriados surgía de la Ley Núm. 1, tal derecho cesó por expresa disposición legislativa con la aprobación de la Ley Núm. 212, supra. En el caso de empleados cuyo derecho a tal disfrute es de naturaleza contractual o por mera liberalidad del patrono, la respuesta dependerá, al igual que con su cuarta pregunta, de la naturaleza del pacto o de las

condiciones impuestas por el patrono y aceptadas por el empleado.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

Anejo