



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

7 de diciembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14703

Nos referimos a su consulta en relación con el día feriado del 25 de diciembre de 1999. Según nos informa, la empresa que usted representa es una floristería y casa de novias. Su consulta específica es la siguiente:

Tenemos una boda gigantesca el día 25 de diciembre de 1999[;] entendemos que [é]se es un día feriado, pero en este negocio estamos a expensas de que esto suceda, ya que coordinamos y decoramos actividades las cuales pueden caer en estas fechas especiales. Se les ha indicado a nuestros floristas que ese día hay una boda y que tenemos que trabajar. Ambos como que insinuaron que no vendrían a trabajar. Si no es con nuestros propios empleados[,] [¿] cómo podemos resolver esta situación[?]

La pregunta sería: si estos empleados se niegan a trabajar ese día[,] [¿] se les puede exigir que trabajen? Si se niegan[,] [¿] es esto base para despido? [sic], ya que su conducta estaría afectando directamente el funcionamiento de nuestra empresa[?]

Su consulta no indica si su establecimiento está cubierto por la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. Conforme al Artículo 3 de esa ley, el 25 de diciembre es un día de cierre total. Tampoco nos indica cuál es la semana de trabajo de sus empleados. En caso de que el sábado fuese un día regular de trabajo para sus empleados y no estuviesen sujetos a la Ley Núm. 1, *supra*, éstos no podrían negarse a trabajar por el mero hecho de que el 25 de diciembre este año cae sábado. Por otro lado, tampoco se nos informa si las horas a trabajarse ese día constituirían horas extras conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. En lo que

respecta a requerirle a un empleado trabajar horas extras, la política por la que se guía el Departamento es la que se consigna en la opinión que emitió esta Procuraduría el 6 de julio de 1979 en respuesta a la Consulta Núm. 10695. En su parte pertinente, dicha opinión expresa lo siguiente:

Es nuestro criterio, a base de lo antes indicado, que normalmente no se le puede exigir a un trabajador que, en contra de su voluntad, trabaje en exceso de la jornada regular, a no ser que circunstancias extraordinarias justifiquen que se le haga dicha solicitud, en el cual caso el obrero no debe negarle innecesariamente su cooperación al patrono rehusando rendir aquella medida de trabajo extraordinario que resulte razonable y que no le acarree inconvenientes o trastornos insuperables.

Resumiendo, como principio general, el trabajador no viene obligado a trabajar horas extras si no lo desea.

Sin embargo, hay situaciones excepcionales dentro de las cuales puede resultar inexcusable que un trabajador abandone su trabajo por el solo hecho de haber rendido su labor regular, tal sería el caso, por ejemplo, de un chófer que al terminar su jornada regular de ocho horas de trabajo se halle todavía en la carretera y en un lugar donde no pueda abandonar el vehículo sin perjuicio para los intereses del patrono.

También pueden surgir situaciones de emergencia dentro de las cuales resultaría inexcusable para un trabajador abandonar su trabajo por el solo hecho de haber concluido su jornada de trabajo.

En general, para determinar si resulta justificada o no la demanda del patrono de que el empleado trabaje horas extras debemos tomar en consideración las circunstancias específicas de cada caso. Debemos preguntarnos, en cada caso, si la exigencia del patrono resulta razonable y si la negativa del empleado de negarse éste a rendir la labor extra, está fundada en razones de peso.

Hay que tomar en consideración la naturaleza del trabajo que esté realizando el trabajador durante su jornada regular y el grado de fatiga que produzca dicha labor, así como su estado de salud y si el obrero tiene compromisos previos en relación con el tiempo durante el cual se le exige realizar esa labor extra. Otro factor a considerar sería la cantidad y la naturaleza de la labor extra que se le exige.

Esperamos que a base de los criterios indicados se podrá llegar a la conclusión que corresponda en cada caso.

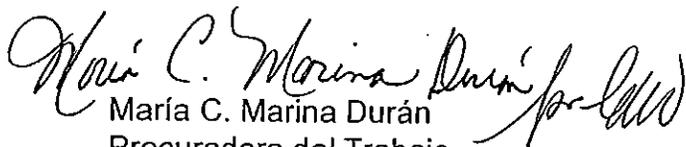
Finalmente, nos pregunta usted que si la negativa de los empleados a trabajar ese día podría considerarse base para su despido. Las causas de despido justificado en Puerto Rico son las que dispone el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Entre éstas figuran las siguientes:

- a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

En resumen, en las circunstancias descritas, solamente existiría causa justificada para el despido de los empleados si su negativa a trabajar ese día puede enmarcarse en uno de los anteriores causales. De lo contrario, el despido estaría en contravención de la Ley Núm. 80, *supra*, lo cual conllevaría el pago de la indemnización por despido injustificado que dispone el Artículo 1 de la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo