



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

24 de enero de 2002

Re: Consulta Número 14978

Nos referimos a su comunicación del 20 de diciembre de 2002, la cual lee como sigue:

“Mediante la presente solicitamos su opinión respecto a si los empleados de nuestro cliente, cuyas tareas describimos a continuación, están exentos del pago de compensación extra al trabajar el día domingo.

Nuestro representado actualmente tiene dos clases de empleados que realizan ciertas labores dentro y fuera de los establecimientos comerciales. Unos, asignados a determinadas tiendas, mercadean los productos que se venden en éstas, es decir, ofrecen los mismos a los clientes que acuden a las mismas, pero no llevan a cabo como tal la transacción de venta. El segundo grupo trabaja fuera del establecimiento, pero en los predios de los centros comerciales, mercadeando productos pero tampoco efectuando ventas. Es importante aclarar que estas personas no son empleados de las tiendas que se dedican a las ventas al detal, sino que son empleados de empresas dedicadas a funciones de mercadeo, o a ventas al por

mayor. Es decir, estas personas no son empleados de patronos que operan establecimientos comerciales en los cuales se llevan a cabo ventas los domingos. (Subrayado nuestro.)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobó un Reglamento que dispone en su artículo 3 (i) en relación con el término "patrono" lo siguiente: "Significa aquel [sic] que opera un establecimiento comercial según lo define este reglamento." Es importante señalar que la Ley de Cierre no contiene definición alguna con respecto al referido término. Por otro lado, la Ley de Horas y Salarios, 29 L.P.R.A. § 271 et seq. En su sección 273 (d) en lo relativo al pago de horas extras dispone lo siguiente:

Son horas extra de trabajo: (d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento, y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de las secs. 301 et seq. de este título.

De las anteriores disposiciones legales se puede colegir que el patrono cubierto bajo la Ley es aquél que opera un establecimiento comercial. También podemos concluir a tenor con lo anterior que nuestro representado no es un patrono cubierto bajo la Ley de Cierre, por cuanto éste no opera establecimientos comerciales y, en consecuencia no está obligado al pago de compensación extra por las horas trabajadas por sus empleados dichos días. Entendemos que el propósito del legislador al aprobar la Ley fue proteger a los empleados regulares de los patronos que operan establecimientos comerciales que abren los domingos al público, al proveerles a éstos un día, de merecido descanso a la semana, en el cual puedan compartir con sus familias. No fue la intención del legislador el hacer tal Ley aplicable a aquellos empleados de patronos, como es el caso que nos ocupa, que no están sujetos a las disposiciones de la Ley de Cierre, por éstos no operar establecimientos comerciales abiertos los domingos, en los cuales se lleva a cabo la venta de productos y bienes de consumo. Además es importante señalar que los empleados, que aquí nos concierne, no se dedican propiamente a las ventas que son llevadas a cabo en los referidos establecimientos

comerciales. A nuestro juicio, la obligación del pago de compensación extra por trabajar los domingos que establece la Ley de Cierre no se extiende a aquellos empleados que no participan directamente en la actividad de ventas que se genera en estos establecimientos, tal como resulta ser, por ejemplo, el caso de empleados que llevan a cabo trabajos de limpieza en dichas empresas. Tal es el caso, también, a nuestro entender, de empleados que reparten propaganda comercial los domingos en establecimientos comerciales. Estos no participan de la actividad de ventas. Sus funciones se circunscriben a tareas de mercadeo.

Los empleados de nuestro cliente, el cual a nuestro juicio no es un patrono cubierto bajo la Ley, que trabajan los días domingos en tareas no relacionadas con ventas, no deben tener derecho al pago de compensación extra por dichos periodos de trabajo. Ello, en razón a que estas personas, aun cuando se encuentran laborando en establecimientos comerciales durante los días domingos, no están involucradas de forma directa en la venta de productos, actividad ésta a la que se dedican estos establecimientos.

En vista de lo anterior, solicitamos su opinión al respecto a si estos empleados que trabajan los domingos en establecimientos comerciales, realizando las tareas antes descritas, están exentos del pago de compensación extra.”

Como usted señala, al negocio de su cliente no le debe aplicar la “Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales”, según enmendada, ya que el mismo únicamente realiza ventas al por mayor. La Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para Regular la Operación de Establecimientos Comerciales”, le aplica a establecimientos comerciales, los cuales define en su Artículo 2 como “cualquier local, tienda, o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial o actos de comercio de venta o transferencia de artículos al por menor o al detalle o que combine ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle.” (Subrayado nuestro.)

No obstante, no podemos olvidar que la Sección 16 del Art. I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Subrayado nuestro.)

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.

Específicamente, el Artículo 1 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente en relación a la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico:

“ . . .

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.

“ . . . ”

Además, en el Artículo 2 de la Ley Núm. 379 se 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.)

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.)

La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. La enmienda tuvo el propósito de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; excluir de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

En cuanto al pago de horas extras en exceso de la jornada máxima, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 dispone que:

“Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo igual al doble convenido para las horas regulares, disponiéndose, sin embargo que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (“FAIR LABOR STANDARDS ACT”) aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra

forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta ley.” (Subrayado nuestro.)

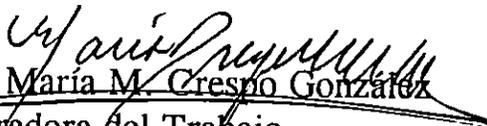
En adición, en cuanto a quién aplica la Ley Núm. 379, el Artículo 17 dispone:

“Las disposiciones de esta ley regirán en todo establecimiento comercial, industrial y agrícola; en tódō taller, fábrica, central, molino y factoría; en toda hacienda, finca. . . en todo negocio lucrativo o no lucrativo, . . . en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete, consultorio y despacho profesional . . .” (Subrayado nuestro.)

En conclusión, por disposición expresa de Ley, la jornada legal de trabajo en Puerto Rico es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana. Toda hora o fracción de hora trabajada en exceso de esos límites debe compensarse. Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un período de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo