



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

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

12 de marzo de 2002

Re: Consulta Número 14995

Nos referimos a su comunicación del 26 de febrero de 2002, la cual lee como sigue:

*“La empresa Nu Lady Fitness Centers, Inc. solicita obtener información oficial sobre las siguientes preguntas:*

1. *Aplicación de la ley de cierre a los gimnasios en Puerto Rico.*
2. *Pago de horas extras por trabajos realizados en los días feriados.*
3. *El pago de navidad de \$200.00 dólares máximo vs. el 2% mínimo del salario anual, hasta un máximo de \$10,000.00 dólares.*

*La necesidad de información oficial surge por información conflictiva obtenida a través de otras fuentes.*

*De surgir cualquier pregunta o duda, favor comuníquese a mi oficina a su conveniencia.”*

### Pregunta 1

La Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales" limita su aplicación a "establecimientos comerciales". De acuerdo al Artículo 2 de la Ley Núm. 1, éstos se definen 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 síntesis, la aplicación de esta ley va dirigida al concepto de "tiendas". Por lo que, a los gimnasios no le aplica esta Ley, siempre que se dedique **exclusivamente** a este tipo de negocios.

### Pregunta 2

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.

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.

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.

“ . . . ”

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 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.

El Artículo 5 de la Ley Núm. 379, según enmendada, dispuso lo siguiente en cuanto al acuerdo entre empleado y el patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo, proveerá, además un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.” (Subrayado nuestro).

El Decreto Mandatorio Número 86, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento, el cual debe ser usado para reglamentar los gimnasios en Puerto Rico, nada dispone en cuanto a la jornada laboral diaria de los empleados. Por tanto, rige lo dispuesto en la Ley Núm. 379.

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente en relación a la obligación de todo patrono:

“ . . .

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo

de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

. . . Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior, podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado. . .” (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. Sólo si se cumple con los requisitos de la Ley Núm. 83, para establecer un horario flexible, es que no se considerarán horas extras las trabajadas en exceso de estos límites. En este caso se informa que los trabajadores no aceptaron ni aceptan el horario, en cuyo caso las horas extras trabajadas en exceso de estos límites pueden ser reclamables como horas extras según lo dispone la Ley Núm. 379. Todo trabajador tiene la opción de ser representado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o por un abogado privado ante los tribunales de justicia para reclamar los derechos que le asisten, lo cual finalmente adjudicarán los tribunales.

En cuanto a su interrogante específica del pago de horas extras en días feriados, el Decreto Mandatorio Núm. 86 ni la Ley Núm. 379 proveen sobre este asunto. No obstante, le recomendamos que verifique el contrato de trabajo y las normas que rigen el gimnasio para determinar si este beneficio está estipulado en el contrato o en las normas.

### Pregunta 3

En relación a su su inquietud sobre el Bono de Navidad, podemos indicarle que es la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1960, según enmendada, la que establece el pago del bono de navidad. El Artículo Núm. 1 de la Ley Núm. 148 dispone lo siguiente en relación al obligación del patrono en pagar el mismo:

“Todo patrono que emplee uno más trabajadores o empleados dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores de muelles, dentro del indicado período, un bono equivalente al 2% del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, devengados por el empleado o trabajador dentro de dicho lapso de tiempo. El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono, habidas dentro del período comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Disponiéndose que, al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias y otras actividades de ese patrono.

Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pero será acreditable cualquier otro bono de la misma índole a que tenga derecho el empleado en virtud de su contrato individual de trabajo.” (Subrayado nuestro.)

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

Cordialmente,

  
~~Lcda. María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo