



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

30 de mayo de 2002

Re: Consulta Número 15011

Nos referimos a su comunicación del 23 de enero de 2002, la cual fue recibida en nuestra Oficina el 30 de abril y lee como sigue:

“Soy empleada de una oficina profesional, a la cual le aplica el Decreto Mandatorio Núm. 90. Intereso me aclaren mis derechos en cuanto a los días de fiesta. Entiendo que a esta industria no le aplica la Ley de Cierre y que los días feriados son por acuerdo con el patrono. Mis inquietudes particulares son las siguientes:

- 1. En ausencia de acuerdo escrito específico, ¿aplica el uso y costumbre de la oficina por los pasados años? Es decir, si en los últimos años se han celebrado doce (12) días feriados, tengo la expectativa de que eso sea así en los años subsiguientes.*
- 2. Si se reducen los días de fiesta, ¿tengo derecho a que se me paguen los días feriados trabajados a tiempo doble o a tiempo y medio?*
- 3. ¿Que [Sic] de ley tengo en caso de que se me requiera trabajar días como el de Año Nuevo, Navidad o Reyes?*
- 4. Si se eliminan totalmente los días feriados y el patrono decide que todos los días se van a trabajar, ¿estaría el patrono violando el*

contrato de trabajo, pues estaría cambiando las condiciones del mismo unilateralmente?

5. *En este último caso, ¿qué protección tengo? Agradeceré su asesoramiento en cuanto a estos puntos. Si necesita alguna información adicional, le agradeceré se comuniqué conmigo a su conveniencia.*"

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable sobre los días feriados a los que tiene derecho un empleado, quien labora en una oficina profesional.

Es importante aclarar que son los "días feriados". El día feriado es aquel que está establecido por alguna disposición legal como de fiesta.

La Ley Núm. 379 dispone cuáles son los derechos que tiene un empleado que trabaja los días de descanso en una oficina profesional que no está sujeta a las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para Regular las Operaciones de los Establecimientos Comerciales".

Específicamente, el inciso (d) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente, en lo pertinente:

"Artículo 4- Horas de Trabajo-Horas Extras

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;

(c)...

(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 la Ley Núm. 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales; Disponiéndose, que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha Ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.”

La Ley Núm. 1, antes citada, 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 las oficinas profesionales no le aplica esta Ley, siempre que se dedique **exclusivamente** a este tipo de negocios.

En los casos que no aplica la Ley Núm. 1, antes citada, es importante señalar que en Puerto Rico solamente hay tres circunstancias en las cuales un patrono viene obligado a compensar a un empleado por días feriados en que éste no rinde trabajo para su patrono. Estas son las siguientes:

1. cuando así lo requiere un convenio colectivo o contrato individual de trabajo;
2. cuando el salario del empleado se ha pactado por períodos semanales, bisemanales, quincenales, o mensuales, sin exclusión específica de días feriados; o
3. cuando así lo requiere el decreto mandatorio aplicable.

El único decreto que contiene tal requisito es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, el cual no aplica a una oficina que presta servicios profesionales.

En resumen, si usted no se encuentra en ninguna de las dos primeras situaciones, el disfrute de días feriados con paga es un beneficio que su patrono otorga por mera liberalidad. Por lo que, es discrecional del patrono realizar cualquier cambio que considere necesario, de acuerdo los servicios prestados.

En cuanto a su siguiente interrogante: *“En ausencia de contrato escrito específico, ¿aplica el uso y costumbre de la oficina por los pasados años? Es decir, si en los últimos años se han celebrado doce (12) días feriados, tengo la expectativa de que eso sea así en los años subsiguientes.”*

El contrato es la ley entre las partes. No obstante, en ausencia del contrato, las relaciones entre empleado-patrono deben regirse por las leyes laborales, o normas escritas y notificadas al empleado por el patrono, o por convenio colectivo, y no por el uso y costumbre.

Al usted laborar para una oficina profesional, no le aplica lo dispuesto en la Ley de Cierre, específicamente lo pertinente a los días señalados como festivos. En cuanto al pago correspondiente por trabajo realizado durante días feriados trabajados debemos señalar que aún cuando el Decreto Mandatorio Núm. 90 guarda silencio en este aspecto, la Ley Núm. 379 dispone en su inciso (d) del Artículo 4 que las horas trabajadas durante el día de descanso que se haya fijado o se fije por ley, se pagará como horas extras trabajadas.

Por lo que, si a usted, se le requiere trabajar en un día de Año Nuevo, Navidad o Reyes, y éstos a su vez, habían sido acordados o fijados previamente como feriados por su patrono, entonces, usted tendrá derecho a cobrar el mismo como tiempo extra trabajado.

Las horas extras en el caso establecido por el inciso (d) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379, para patrono no cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FAIR LABOR STANDARDS ACT), se tienen que pagar a los empleados por cada hora extra trabajada, a un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para horas regulares.

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 todo taller, ... en todo negocio lucrativo o no lucrativo,en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete, consultorio y despacho profesional.....”. (Subrayado nuestro.)

Sobre su interrogante: *“Si se eliminan totalmente los días feriados y el patrono decide que todos los días se van a trabajar, ¿estaría el patrono violando el contrato de trabajo, pues estaría cambiando las condiciones del mismo unilateralmente?” ó “En este último caso, ¿qué protección tengo?”*

Aún cuando la premisa de su pregunta es contraria a nuestro ordenamiento jurídico actual, si es forzoso concluir que un patrono que cambia las condiciones del contrato unilateralmente, viola el contrato de trabajo.

El Decreto Mandatorio Número 90, Aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, el cual debe ser usado para reglamentar las oficinas que se dedican a prestar servicios profesionales en Puerto Rico, nada dispone en cuanto a la jornada laboral diaria de los empleados. Por tanto, rige lo dispuesto por 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 con 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.)

Al igual, como le señalamos anteriormente, también aplica lo dispuesto por el inciso (d) del Artículo 4 de esta misma Ley Núm. 379 en cuanto al pago de horas extras de trabajadas durante días de descanso fijados por el patrono en aquellos casos en que no aplica la Ley de Cierre.

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 como tiempo extra y deben pagarse al doble del tipo regular por hora convenida.

En adición, la Sección 1 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, dispone que todo empleado de cualquier establecimiento con o sin fines de lucro no cubierto por la Ley de Cierre, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) trabajados. Esta disposición excluye a los ejecutivos, administradores y profesionales según definidos por el Reglamento Núm. 13.

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 ausencia de un acuerdo de horario, las horas trabajadas en exceso de estos límites pueden ser reclamadas como horas extras según lo dispone la Ley Núm. 379.

Es importante señalar que, 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.

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

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo