



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

Lcdo. Víctor Rivera Hernández
Secretario

11 de junio de 2003

Consulta Núm. 15140

Nos referimos a su comunicación del 10 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

“Soy residente en el municipio de Cataño, actualmente trabajo para la Compañ[i]a TVNET, quienes se encargan de vender el servicio de conexión al Internet con American Online, entre mis dudas; de las cuales solamente [e]sta no puede aclarar en su p[a]gina de internet, es saber si en nuestro caso tambi[e]n deber[i]amos cobrar el doble del salario los domingos, pues nos pagan en este d[i]a regular. No se si esta ley aplica para todo comercio, nosotros estamos en los centros comerciales y trabajamos los domingos al igual que todo empleado de un centro comercial, a diferencia de que no tramitamos con dinero, pero si cobramos comisiones por cada activaci[o]n que realizamos, por lo tanto es una venta. . .” (Subrayado nuestro.)

Nos consulta que sí al laborar en su Compañía durante los domingos en un centro comercial, usted tiene derecho a cobrar doble.

En primer lugar, debemos señalar que a su Compañía le aplica lo dispuesto en la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para

Regular las Operaciones de Centros Comerciales”. En cuanto a este particular, el Artículo 2 de esta Ley define “establecimiento comercial” de la siguiente manera:

“Artículo 2.- Definiciones

A los fines de esta ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se establece:

“Establecimiento Comercial” significará cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación u actos de comercio de venta o al detalle o que combinen ventas al por mayor con ventas al por o al detalle.”
(Subrayado nuestro.)

Por su parte, el Artículo 6 de la Ley Núm. 1 dispone lo siguiente con relación los establecimientos comerciales:

“Artículo 6.- Excepciones a las Disposiciones de Apertura y Cierre de Establecimientos Comerciales.

No estarán sujetos a las disposiciones sobre apertura y cierre señaladas en los Artículos 3, 4 y 5 de esta ley los siguientes establecimientos comerciales:

1. los operados exclusivamente por sus propios dueños, sus parientes dentro del cuarto grado por consanguinidad o afinidad.
2. los que sean propiedad de personas naturales o jurídicas y que no tengan más de siete (7) empleados en su nómina semanal, pero sujetos a las disposiciones y penalidades de los Artículos 8, 9 y 11 de esta ley.
3. los ubicados en lugares dedicados exclusivamente al desarrollo de actividades culturales, artesanales, recreativas, o deportivas cuyos artículos de ventas estén relacionados con la actividad que se realiza en el lugar.
4. los dedicados principalmente a la elaboración de alimentos y venta directa al público de comidas confeccionadas u otros alimentos, incluyendo restaurantes, cafés, fondas, panaderías, reposterías y empresas donde

solamente se vende leche, café, fondas confeccionando hielo, mantecados, helados o dulces.

5. las farmacias autorizadas y registradas de conformidad a la Ley de Farmacia de Puerto Rico, pero limitadas sus ventas a medicamentos sin receta, artefactos de salud, según estos términos se definen en la Ley de Farmacia de Puerto Rico y en su Reglamento . . .
6. las estaciones de gasolina y los establecimientos comerciales ubicados en las mismas cuya área de ventas . . .
7. las librerías, puestos, kioscos de venta de obras de arte y de artesanías puertorriqueñas.
8. las galerías, talleres, centros, kioscos de ventas de obras de arte y de artesanías puertorriqueñas.
9. los que operen dentro de los predios, edificios y terminales de los aeropuertos y puertos marítimos . . .”

Aunque el anterior Artículo hace unas excepciones de a cuáles negocios le aplica la Ley Núm. 1, en éstas no se incluye compañías del tipo que usted menciona en su consulta.

El Artículo 7 de esta misma Ley enumera quienes pueden trabajar domingo, el cual lee como sigue:

“Artículo 7.- Empleados que Pueden Trabajar los Domingos

Los establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones los domingos en el horario permitido en el Artículo 5 de esta ley solamente podrán utilizar para prestar sus servicios dicho día a:

1. aquellos empleados que trabajen a tiempo parcial con una jornada que no exceda de veinte y dos horas a la semana;
2. trabajadores técnicos, disponiéndose que ninguno de éstos podrá trabajar dos domingos de forma consecutiva; el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico dispondrá por reglamento los empleados que se considerarán técnicos en cada sector de establecimientos comerciales y;

3. profesionales, ejecutivos y administradores que trabajen en el establecimiento comercial, según estos términos se definen por Reglamento de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, disponiéndose que éstos no podrán trabajar dos domingos de forma consecutiva; los profesionales, ejecutivos y administradores que laboren en oficinas ejecutivas no estarán sujetos a la restricción aquí establecida.

Las personas que no están expresamente incluidas en los incisos (a), (b) y (c) de este artículo podrán trabajar los domingos en los establecimientos comerciales a los que aplica el artículo 5 de esta ley solamente si lo acuerdan voluntariamente y por escrito con el patrono y con la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y luego de éste realizar una investigación y consultar con los trabajadores afectados; disponiéndose que ninguno de éstos podrá trabajar dos domingos de forma consecutiva. Dicho acuerdo será válido por un término no mayor de un (1) año. Empleados en período probatorio no podrán trabajar los domingos bajo circunstancia alguna.

Ningún patrono podrá requerir a los empleados regulares ni a los empleados de jornada parcial que trabajen más tarde de veinte y dos horas, que trabajen los días domingos como condición para obtener o mantener un empleo.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento durante los diez (10) días siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente al cumplimiento en este artículo. Dicho reglamento inicial no estará sujeto a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, pero cualquier enmienda, revocación, o adopción de un nuevo reglamento deberá cumplir con las disposiciones de la misma.”

Con relación a la paga que debe recibir un empleado que trabaja el domingo, el inciso (D) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley de Jornada de Trabajo” dispone lo siguiente:

“Artículo 4.-

Son horas extras de trabajo.

(A) . . .

(B) . . .

(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 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. . .”
(Subrayado nuestro.)

El Artículo 9 de la Ley Núm. 1 dispone lo siguiente en cuanto a la responsabilidad de todo patrono:

“Artículo 9.- Remedios Civiles

Todo patrono de un establecimiento comercial sujeto a los artículos 3, 4 y 5 de esta ley que obligue a trabajar a un empleado durante los domingos en contravención a lo dispuesto en esta ley, o que despida, suspenda, o discrimine contra cualquier empleado por reclamar cualesquiera de los derechos establecidos en el Artículo 7 de esta ley, o que pague a los empleados que trabajen los domingos una compensación menor a la establecida en el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, o que altere o fracciones el horario de un empleado o que despida, suspenda o discrimine contra cualquier empleado por negarse a trabajar con el horario alterado en contravención a lo dispuesto en el Artículo 8 de esta ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al triple del importe de los daños que el acto le haya causado al empleado o por una suma no menor de dos (2,000) dólares ni mayor de diez (10,000) dólares a discreción del tribunal, si no se pudieran determinar daños pecuniarios.

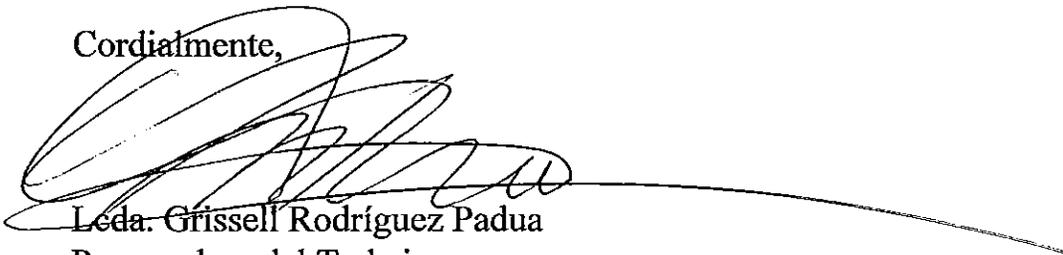
En la sentencia que se dicte en las acciones interpuestas a tenor con las precedentes disposiciones el tribunal ordenará al patrono que reponga en su trabajo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

Cualquier reclamación que tenga el empleado por virtud de esta ley podrá presentarse de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada. El Secretario del Trabajo y Recursos

Humanos podrá motu proprio o a instancia de un empleado instar cualquier acción para la protección de los derechos establecidos por esta ley.”

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Leda Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo