



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

22 de diciembre de 2005

Estimado licenciado Maza:

Consulta Núm. 15415

Acusamos recibo de su consulta de 14 de diciembre de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“La presente es para solicitar su opinión formal en la siguiente controversia, a tenor con las facultades y los poderes que le confiere la ley del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El suscribiente representa a una empresa que se dedica al negocio de ventas al por mayor y al detal. Dentro de su empleomanía hay un grupo de guardias de seguridad que prestan vigilancia en distintas tiendas y facilidades de la empresa. Algunos prestan vigilancia en locales, lotes de aparcamiento o almacenes que no abren al público el día domingo. Estos empleados no ejercen tareas relacionadas a la venta al detal (“non-retail oriented”), pero son empleados regulares a tarea completa.

Para propósitos del cumplimiento con la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, 29 LPRA Sec. 301, conocida popularmente como

“Ley de Cierre”, estos empleados no se consideran exentos pero tampoco realizan labores relacionadas a ventas al detal. Véase, ELA v. Frigorífico y Almacenes del Turabo, 2001 TSPR 120. En ese sentido, el lenguaje de la ley es ambiguo pues una interpretación estricta de esta disposición indica que la ley solo aplica a la parte de la empresa que se dedica a la venta al por menor y no al resto de la operación, que en el caso de nuestro cliente es una operación diversificada. Consideramos que es plausible una argumentación que sostenga que aquellos empleados que no son parte de los “actos de comercio o ventas al detalle” de que habla la ley quedan exentos de su aplicación. Justificaciones de lógica jurídica indican que hay argumentos que sostienen que la ley no es aplicable a empleados que no son parte del área de ventas porque lo contrario implica afectar sustancialmente el tráfico comercial. A manera de ilustración, si se aplica literalmente el alcance de esta ley en cuanto a la obligación de cerrar el establecimiento pasadas las cinco de la tarde de un domingo, el patrono sería penalizado por mantener empleados de vigilancia en los predios, tantos los que son utilizados para venta al detal como al por mayor. De la misma manera, esta ambigüedad en la ley provoca un efecto negativo en la clase obrera, porque desalienta la creación sustentable de empleos en este importante sector de la economía. A manera de ejemplo, de ser aplicable esa disposición legal a nivel del concepto de industria, y no a base de clasificación ocupacional de cada empleado, la empresa necesariamente tendría que cerrar los talleres de empleo mixtos para hacer viable la operación. Esto, por supuesto, redundaría en una pérdida considerable de empleos y su consecuente disminución económica. A nuestro juicio esta anomalía produce un resultado absurdo en la aplicación del estatuto, lo que es contrario a los principios generales del derecho.

En mérito de lo anterior, muy respetuosamente solicitamos su opinión para que se aclare si los empleados de una empresa que está cubierta por la Ley de Cierre pero que no realizan funciones de venta al detal tienen derecho a pago por horas extra por el tiempo trabajado el día domingo, aún cuando su jornada no haya excedido el máximo de 8 horas diarias ni 40 semanales, de conformidad al artículo 4 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 (29 LPRA Sec. 273).

En su consulta nos solicita que aclaremos varios aspectos de la *Ley Núm. 1 de diciembre de 1989, conocida como Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*”, comúnmente conocida por (“*Ley de Cierre*”).

Nos solicita, particularmente, conocer si los empleados que trabajan en una empresa que está cubierta por la Ley Núm. 1 antes citada, pero que no trabajan directamente en el área de venta al detal, tienen derecho al pago por horas extras por el tiempo trabajado el día domingo.

Según surge de la Exposición de Motivos, la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, que la misma propósito ajustarse a las transformaciones socioeconómicas de las últimas décadas del devenir histórico puertorriqueño.

Antes de la aprobación de la ley **Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales** el comercio permanecía cerrado al público; el domingo era día de descanso para todos los trabajadores. Ese día de descanso perseguía la política pública de la unificación familiar promoviendo así que el trabajador compartiera con su familia momentos de recreación y de ocio.

Asimismo, esta ley tiene como propósito la protección social de los trabajadores y unos fines antimonopolísticos, combinados con la flexibilidad necesaria para que la legislación no inhiba el desarrollo de la estructura económica. De esta manera, la ley antes mencionada, permite la operación de los comercios estableciendo unos horarios de apertura con el propósito de mantener un balance entre las garantías y beneficios para los trabajadores, las necesidades de los consumidores, los intereses de los pequeños comercios en combinación con el comercio en general.

En concordancia con lo antes expresado, nuestro más Alto Foro se manifestó en el caso *Estado Libre Asociado v. Malavé, 2002 TSPR 096* en el cual dispuso lo siguiente:

“Después de todo, la Ley de Cierre tiene como propósito no solo proteger a los trabajadores que laboran los domingos y días feriados predeterminados por ley, sino también proteger a los pequeños y medianos comerciantes de la competencia de las grandes cadenas comerciales.” (Énfasis Nuestro)

La Ley en su Artículo 1 hace dos definiciones una de ellas es la definición de *Establecimiento comercial que* significará cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleve 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 combinen ventas al por mayor con ventas al por menor o al detalle.

Establece la ley, que como regla general, los establecimientos comerciales podrán abrir al público durante los días domingo solamente durante el horario desde las 11:00 a.m. hasta las 5:00 p.m.....

Los establecimientos comerciales permanecerán cerrados los domingos sin que pueda realizarse en éstos ninguna clase de trabajo fuera del horario que se establece en esta sección excepto que a discreción del dueño, agente, gerente o persona encargada del negocio podrán realizar aquellas labores que se relacionen con la continuidad de sus operaciones y el mantenimiento de su planta física.

Por su parte, Artículo 7 de la Ley establece que los establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones los domingos pueden contratar las siguientes categorías de empleados:

1. Aquellos empleados que trabajen a tiempo parcial con una jornada que no exceda de veinte y dos (22) 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...

Las personas que no están expresamente incluidas en los incisos 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.

A los fines de establecer un procedimiento de expedición de autorizaciones para trabajar en establecimiento no exento de la Ley se estableció el Reglamento para Establecer Procedimiento para Obtener Autorización Requerida bajo el Artículo 7, Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, para el

uso de Empleados Regulares y a Jornada Parcial de más de Veintidós Horas para Trabajar los Domingos (1989), en virtud de los poderes conferidos al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos por la Ley Núm. 1, *antes citada*.

El Artículo 5 del Reglamento, antes mencionado, dispone que todo establecimiento comercial que utilice empleados en días domingo deberá radicar ante el Negociado de Normas del Trabajo en original y copia, el acuerdo escrito y juramentado en donde se exprese el deseo libre y voluntario de prestar y permitir realizar trabajo en ese día. El acuerdo deberá contener:

1. El deseo libre y voluntario de trabajar los domingos y que es un empleado regular o empleado a jornada parcial, según definido en este reglamento.
2. Fecha cuando comenzó a trabajar para el patrono y que no está sujeto a un periodo probatorio.
3. Nombre, dirección y teléfono del empleado regular o empleado a jornada parcial.
4. Periodo de vigencia del acuerdo, que no será por más de un año.
5. Afirmación del empleado de que entiende que no está obligado a trabajar los domingos y que lo hace libre y voluntariamente.
6. Constancia de que a dicho empleado regular o empleado a jornada parcial no se le ha exigido que trabajen los domingos, como condición para obtener o mantener el empleo.
7. Constancia de que no se ha utilizado el fraccionamiento del horario de trabajo como causa o fundamento para trabajar los domingos.
8. Exposición breve de la razón o justificación que tiene el empleado para aceptar prestar servicio los domingos y cualquier otra información que interese ofrecer el empleado.

La ley de Apertura y Cierre establece en su Artículo 12 que los empleados que trabajen los días domingo tendrán derecho a recibir compensación doble. El artículo dice así:

Son horas extras de trabajo:

.... 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 para Regular las Operaciones de