



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

26 de febrero de 2008

Si
St
Ca
Ur
Sa

Co1

Estimada

Acuso recibo de su consulta con fecha del 20 de febrero de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“El propósito de esta comunicación es para aclarar algunas dudas que tengo relacionadas a la jornada de trabajo los domingos de los empleados en probatoria. Dicha duda que me surge debido a que según la ley los empleados bajo probatoria no pueden trabajar los domingos hasta tanto completen dicho periodo probatorio.

Próximamente, tendremos la apertura de un supermercado en el área de San Germán, donde la mayoría de los empleados serán contratados bajo una probatoria de noventa (90) días, incluyendo empleado a tiempo completo y tiempo parcial... Si no pueden trabajar los domingos, me veo limitada a abrir los domingos hasta tanto esos empleados pasen la probatoria? ¿ Puedo tomarle por escrito, siempre y cuando el empleado este de acuerdo, una declaración donde indique que está dispuesto a trabajar los domingos?”

Nos referimos a su comunicación del 20 de febrero de 2008, en la cual nos solicita orientación sobre los derechos que cobijan a un empleado durante el período probatorio, exponiéndonos su situación particular respecto a las funciones de estos los domingos. Su

consulta ha sido recibida en nuestra oficina y a continuación le orientamos de manera general en cuanto a los requisitos para la validez de un contrato probatorio y los derechos que cobijan a los empleados que laboran bajo un periodo probatorio.

Esta orientación esta basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación, explicita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serian pertinentes para nuestra consideración de la interrogante planteada.

Su consulta exige que examinemos las disposiciones en ley que rigen las operaciones de establecimientos comerciales, las cuales se encuentran en la *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales de 1989*, Ley Num. 1 del 1 de diciembre de 1989, según enmendada y revisada. Dichas disposiciones proceden de lo que hasta la fecha ha sido la *Ley de Cierre a una Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*. Atenderemos lo pertinente en cuanto al balance de intereses que el legislador utilizó, al considerar la apertura dominical de establecimientos comerciales y las garantías y beneficios para los empleados que trabajan en dicho día, para entonces poder determinar cuales serian las opciones disponibles en su caso.

Apertura Dominical (29 L.P.R.A. sec. 304)

El Artículo 5 -de la Ley. 1 de 1ro de diciembre de 1989 (Según enmendada por la Ley Núm. 212 del 31 de diciembre de 1997), *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*, establece que:

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. Cuando fueren domingo los días especificados en el Artículo 3 o en el inciso (a) del Artículo 4 de esta Ley, la apertura y cierre de los establecimientos comerciales se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos antes mencionados.

Los establecimientos comerciales permanecerán cerrados los domingos sin que pueda realizarse en éstos ninguna clase de trabajo fuera del horario que se establece en este Artículo 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.

Días Feriados (29 L.P.R.A. sec. 302)

El Artículo 3- Días de Cierre Total (Según enmendada por la Ley Núm. 212 del 31 de diciembre de 1997), estipula lo siguiente:

Los establecimientos comerciales permanecerán cerrados durante todo el día, sin que pueda realizarse en los mismos ninguna clase de trabajo, 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 en las siguientes fechas:

*1 enero
6 enero
Viernes Santo
Domingo de Resurrección (Pascua)
Día de las Madre
Día de los Padres
Día de las Elecciones Generales
Día de Acción de Gracias
25 de diciembre*

Artículo 7- Empleados que Pueden Trabajar los Domingos (29 L.P.R.A. sec. 306)

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 veintidós 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 (1), (2) y (3) 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.

En Puerto Rico resulta legal que en la empresa privada el patrono someta a sus empleados a un periodo probatorio. Durante la duración de este periodo el patrono puede prescindir de los servicios del empleado y no surge obligación de reposición o de pagar indemnización alguna. El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó que el periodo de trabajo de un contrato responde al deseo del obrero de demostrar, y del patrono de comprobar, la competencia y eficacia del empleado a cuya terminación pueden retenerse los servicios o prescindirse de ellos, dependiendo del juicio que se formule sobre esos extremos.¹ El propósito social del contrato de periodo probatorio se entiende que es brindarle al patrono la oportunidad de poder prescindir en un término razonable de los servicios de aquellos empleados que no alcanzan un nivel de eficiencia y productividad adecuada, sin imponer penalidad o carga económica al patrono por esta acción.

En cuanto al período probatorio, el mismo se encuentra regulado por la **Ley Núm. 80**, y por el **Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo** aprobado el 16 de septiembre de 1999. Los requisitos que debe cumplir un contrato de periodo probatorio para que el mismo resulte valido, son los siguientes:²

- 1) Debe hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el periodo probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres meses, a no ser que medie u permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quien puede autorizar la extensión del periodo probatorio hasta un máximo de seis meses.
- 2) El contrato de periodo probatorio deberá hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de periodo probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicio es ilegal y nulo.
- 3) Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del periodo probatorio hasta seis meses podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre Unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

¹ Cassasús v. Escanbrón Beach Hotel, 86 D.P.R. 375.

² 29 L.P.R.A. 185 (h)

El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo. Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado contratado sin tiempo determinado.³ Reiteremos, que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido el término “**empleado permanente**” como todo empleado que ha pasado el período probatorio, que tiene derecho a todos los beneficios ofrecido por el patrono y que no puede ser despedido sin derecho a reposición o indemnización, excepto mediante formulación y substanciación de cargos o por condiciones económicas que afecten adversamente la industria o establecimiento.⁴

En caso de que el patrono determine prescindir de los servicios del empleado al finalizar el período probatorio o mientras el empleado se encuentra en dicho período probatorio, no está obligado al pago de indemnización alguna al empleado, siempre que no se trate de un despido por razones discriminatorias que violenten los derechos constitucionalmente reconocidos u otras causas protegidas por la ley.

Como podemos observar el **Artículo 7** de la *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales de 1989*, Ley Num. 1 del 1 de diciembre de 1989, según enmendada y revisada, claramente estipula que en Puerto Rico, los empleados contratados por período probatorio no podrán ejercer sus funciones durante los domingos bajo ninguna circunstancia. Es importante señalar que el trabajador cobijado por la *Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales*, es el que es contratado por tiempo completo, tanto como el contratado por tiempo parcial.

Por otro lado, a tenor con el **Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo**, aprobado el 16 de septiembre de 1999, las personas que desean y que no están incluidas en los tres incisos antes expresados solo podrán trabajar los domingos en establecimientos cubiertos por la ley aquí considerada si lo acuerdan voluntariamente y por escrito con el patrono y con la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, luego de este realizar la correspondiente investigación. No obstante, en la situación de hecho descrita esta solicitud no puede ser presentada ya que los empleados, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, contratados por su empresa están contratados bajo un período probatorio. Por lo tanto, su empresa se ve impedida de tomarle por escrito a los empleados una declaración donde indiquen que están dispuestos a trabajar los domingos ya que dicha requerimiento sería ilegal y en contravención de lo estipulado en las leyes protectoras del trabajo.

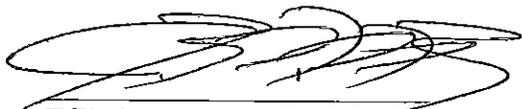
³ Guías Revisadas para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada. Pág. 54.

⁴ *Cassasús v. Escanbrón Beach Hotel*, 86 D.P.R. 375.

Por último parte es imperativo señalar que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado que no se puede someter a un nuevo período probatorio aquel empleado que hubiese aprobado previamente dicho período y fuese llamado de regreso a trabajar en la clasificación ocupacional que previamente ocupara cuando la cesantía se produce por una de las causas atribuibles al patrono bajo los incisos (d), (e), y (f) del **Artículo 2 (29 L.P.R.A. sec. 185b)**, de la **Ley Núm. 80**, según enmendada. Dichos incisos se refieren al cierre de las operaciones, cambios en los productos o servicios que maneja el establecimiento, o reducciones en empleo por reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias.

Reiteramos que la función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación de las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esta se emite basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta. Esperamos que la información ofrecida sea de su satisfacción y utilidad.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo