



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

26 de febrero de 2010

;, LLP

**Consulta Núm. 15698**

Acusamos recibo de su comunicación fechada 25 de noviembre de 2009. En la misma nos consulta lo siguiente:

*"Tenemos un cliente en la industria de ventas al detal que abre operaciones en días domingos.*

*La Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales, conocida comúnmente como "Ley de Cierre", Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, 29 L.P.R.A. §301 et seq., fue enmendada recientemente mediante la Ley Núm. 143 del 16 de noviembre de 2009. Entre los cambios establecidos con la nueva enmienda a la Ley de Cierre, ésta enmendó la sección 274 de la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, 29 L.P.R.A. §271 et seq., para eliminar el subinciso (d) que incluía el día de descanso (séptimo día consecutivo) y días de cierre bajo la Ley de Cierre, como uno de lo (sic) supuestos de horas extras.*

*Antes de la aprobación de la Ley Núm. 143, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 disponía como sigue:*

*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 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) *Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicios deba permanecer cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no serán horas extras las horas que empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el permiso requerido por las secs. 289 y 290 de este título, y la totalidad de horas trabajadas por el empleado durante ese día no exceda de ocho horas ni la totalidad de horas trabajadas durante la semana exceda de cuarenta horas.*
  
- (d) *Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por la 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 las secs. 301 et seq. de este título; Disponiéndose, que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dichas secciones se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.*
  
- (e) *Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijare para la ocupación, negocio o industria en cuestión.*
  
- (f) *Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.*

*De conformidad con la doctrina legal prevaleciente, la interpretación del Departamento del Trabajo tradicionalmente ha sido que cuando en una misma semana de trabajo, más de uno de estos supuestos coinciden, el pago de un concepto excluye el otro (Regla de la No Piramidación).*

*Al presente el subinciso (d) está eliminado. En consecuencia, las horas trabajadas durante un séptimo día consecutivo quedan excluidas de la definición de lo que constituyen horas extras. Esto genera la interrogante de si en una misma semana de trabajo coincide un séptimo día consecutivo, si la penalidad por trabajar esas horas se va a pagar por separado como se hace con el período de tomar alimentos; si se mantiene el espíritu original de la Ley Núm. 379 de que las horas trabajadas en el día de descanso se consideren horas extras, y que cuando coincidan con otros supuestos de horas extras, al pagar una penalidad se excluya la otra."*

Sobre el particular, aclaramos que para el séptimo día de descanso, aún con la eliminación de dicha disposición de la Ley Núm. 379, antes citada, y tomando en consideración el epígrafe de su comunicación *Eliminación del Día de Descanso*, es menester indicar que la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, conocida como *Ley del Día de Descanso*, establece que "[t]odo empleado de cualquier establecimiento comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo aquéllos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e instituciones caritativas, que no estuvieren sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público...tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo. A los efectos de esta ley se entenderá por día de descanso un período de veinticuatro (24) horas consecutivas."<sup>1</sup> (Énfasis suplido)

Dicho estatuto dispone además que "[t]odo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso que se establece ... vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares."<sup>2</sup> Nótese que aún con la enmienda prescrita por la Ley Núm. 143 de 16 de noviembre de 2009, el séptimo día o día de descanso está protegido al amparo de la Ley Núm. 289, antes citada.

De igual forma, es menester tomar en consideración que el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha expresado en torno a la interacción de los precitados estatutos, Ley Núm. 289 y Ley Núm. 379, y a esos efectos, en cuanto al trabajo rendido durante un séptimo día de labor que resulta también en exceso de las cuarenta horas semanales, ha establecido lo siguiente: "...Para ese escenario de trabajo, el legislador pudo haber dispuesto una norma de compensación a un tipo de salario

<sup>1</sup> Ley Núm. 289, antes citada, Sec. 1.

<sup>2</sup> Ley Núm. 289, antes citada, Sec. 4.

*igual al triple del tipo de salario convenido para las horas regulares. No lo hizo, aún estando plenamente consciente de que por virtud de la Ley 289, las horas trabajadas durante el séptimo día ya se compensaban a tiempo doble. No nos corresponde hacerlo a nosotros vía fiat judicial". Véase Jiménez Marrero v. General Instruments, 2007 TSPR 013.*

En la referida opinión el Alto Foro interpretó, además, que *"no puede utilizarse por analogía, en el escenario de trabajo en controversia, la norma de compensación a tiempo triple, aplicable al trabajo realizado durante el P.T.A. en jornada extraordinaria. Sobre este particular, basta recordar que, según resolvimos en Salgado v. Tribunal Superior, el P.T.A. no constituye una hora extra. El concepto del P.T.A. es uno distinto y totalmente independiente al de hora extra".<sup>3</sup>*

Así pues, es necesario aludir al hecho de que aunque el inciso (d) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379, antes citada, haya derogado la clasificación de las horas que se trabajen en el día de descanso como "horas extras", la Ley Núm. 289, antes citada, dispuso, con alta prioridad, el derecho que tenían los empleados al referido periodo, y que las horas que se trabajaran durante el mismo, en los casos que aplique el estatuto, se compensarían a base de un tipo de salario **igual al doble del tipo convenido para las horas regulares**. Al amparo de la citada legislación, las horas trabajadas en el séptimo día, deben ser compensadas conforme lo estatuido. Obsérvese que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la "legislación laboral debe interpretarse de la forma más favorable hacia el obrero. "Su interpretación liberal, a favor de aquellos a quienes las mismas intentan proteger, es imperativa"<sup>4</sup>.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

<sup>3</sup> P.T.A. - Periodo de tomar alimentos

<sup>4</sup> Sánchez Isaac v. Sylvania Lighting, 2006 TSPR 027, citando a: Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, 151 D.P.R. 634, 644 (2000); Rodríguez Rosado v. Syntex, res. el 30 de septiembre de 2003, 160 D.P.R. \_\_\_\_, 2003 TSPR 145, 2003 JTS 147.