



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Víctor Rivera Hernández
Secretario

12 de septiembre de 2001

Consulta Núm. 14937

Nos referimos a su consulta sobre Autorización de Solicitudes para trabajar domingo de empleados No Exentos en Periodo Probatorio, la cual lee como sigue:

"Tenemos un cliente que muy pronto comenzará operaciones en Puerto Rico, de un negocio mixto de ventar al detal y servicios técnicos. Esta compañía está empleando alrededor de noventa (90) personas entre los meses de agosto a octubre de 2001. (Énfasis nuestro)

En las facilidades habrá un empleado gerencial, por lo menos un empleado técnico y uno que ofrezca servicios al cliente, y varios vendedores. Todas estas personas serán contratados como empleados regulares a tiempo completo, sujetos al periodo probatorio que dispone la Ley Núm. 80 de 1976. Es decir, la Compañía no ha contratado, ni vislumbra contratar, empleados a tiempo parcial. (Énfasis nuestro)

Como se puede observar, el inicio de esta operación en Puerto Rico, presupone una contribución valiosa a la generación de empleos en la isla. Particularmente, en estos días cuando la economía está sufriendo uno de sus peores momentos debido al incremento en desempleos que ha resultado del cierre de tantas fabricas en nuestro país.

Como negocio en el mercado competitivo de ventar al detal, a esta Compañía se le hace imprescindible abrir su negocio los días domingos - ya que el resto de sus competidores en el mercado estarán abiertos ese día. No obstante, debido al factor de que la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada (en lo sucesivo referida como la "Ley de Cierre"), no permite que empleados en periodo probatorio a tiempo completo trabajen los domingos, la Compañía se encuentra de repente ante una situación precaria que trastoca significativamente el lanzamiento de su negocio. La misma es ajena a su interés y al de sus empleados. Por una parte, tenemos que los empleados han completado las solicitudes para trabajar domingo libre y voluntariamente, expresando por escrito las razones que le hacen atractivo trabajar este día. Por otra parte, no abrir operaciones significaría una merma en ingresos de tal naturaleza que pueda impedir un comienzo exitoso del negocio. El inicio de operaciones de un negocio conlleva unos gastos extraordinarios - incluyendo la publicidad y mercadeo intenso que siempre se hace con el lanzamiento del nuevo producto y los adiestramientos a empleados. Sin el personal debidamente especializado en la venta de los productos, el negocio no puede abrir los domingos. Con ello pierde el momentum de las ventas resultantes de la publicidad y el mercadeo invertido. Dejar de devengar ingresos por una razón como ésta, sería detrimental para recuperar los gastos y la inversión. Por ende, sería un mal comienzo. Definitivamente, esto no es lo que ninguno de nosotros queremos. (Énfasis nuestro)

A su vez, esto serviría como un agente desmotivado para otras empresas que estén considerando iniciar operaciones en Puerto Rico. Como cuestión de hechos, no es práctico que porque un empleado esté en su periodo probatorio, con deseo manifiesto de trabajar libre y voluntariamente, un "tecnicismo legal" como este le impida tanto al obrero como al patrono poder hacerlo. (Énfasis nuestro)

Nuestra impresión es que al ser redactada y considerada la Ley de Cierre, no se contempló el supuesto de un negocio que abre operaciones por primera vez en la isla. La realidad es que en este escenario, desde el más alto oficial ejecutivo hasta la posición más pequeña en autoridad y rango comienzan a trabajar simultáneamente. Notése, que al impedir que los empleados (no exceptuados en el Artículo 7 de la Ley) trabajen en domingo, el negocio simplemente no podría abrir operaciones el día domingo por el periodo de noventa (90) días consecutivos - con el fin único de dar cumplimiento a una disposición de ley que no contempló una situación como ésta. (Énfasis nuestro)

Nos parece que no fue, ni es, la intención legislativa limitar o impedir el desarrollo económico de nuevas empresas en el país, no coartar las oportunidades de empleos de muchos obreros con grandes deseo de trabajo. Estamos seguros que la actual política pública no respaldaría una "traba" como ésta.

Reconociendo la facultad discrecional del Departamento del Trabajo para intervenir en situaciones especiales como ésta en aras de lograr un balance equitativo entre los intereses del obrero y el patrono; nos parece que este caso merece intervención para atemperar la política pública con las realidades económicas del país. Confiamos que exista la posibilidad de permitir vía excepción que una empresa que comienza operaciones por primera vez, y que sus empleados consienten libre y voluntariamente a trabajar en este día, se les apruebe sus solicitudes para trabajar domingo. (Énfasis nuestro)

A tenor con lo anterior, sometemos para su consideración esta consulta y solicitud especial para que se aprueben las solicitudes para trabajar domingo de los primeros treinta (30) empleados ya reclutados. En el periodo de dos (2) semanas, se someterían treinta (30) solicitudes adicionales. (Énfasis Nuestro)

Por este medio solicitamos con carácter de urgencia una determinación de esta Oficina para asegurarnos de que estos empleados que han consentido voluntariamente a trabajar en domingo, puedan hacerlo a partir del primer día de operaciones de este establecimiento, sin que el patrono se vea expuesto a una violación a la Ley de Cierre, y la correspondiente imposición de sanciones y/o penalidades."

Debemos señalar que la Ley Núm. 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales, es clara en su disposición de prohibir que los empleados bajo contrato de período probatorio trabajen los domingos. Por ser pertinente a la consulta reproducimos en su totalidad el Artículo 7 de la Ley Núm. 1, antes citada.

“Artículo 7 -Trabajo en 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:

(a) Aquellos empleados que trabajen a tiempo parcial con una jornada que no exceda de veinte y dos (22) horas a la semana;

(b) **trabajadores técnicos**, disponiéndose que ninguno de éstos podrá trabajar dos (2) 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

(c) **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 (2) 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 esta sección **podrán trabajar los domingos** en los establecimientos comerciales a los que aplica el Artículo 5 de la 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 (2) domingos de forma consecutiva. Dicho acuerdo será válido por un término no mayor de un (1) año. **Empleados en periodo 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 de veinte y dos (22) 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 de lo dispuesto en esta sección. Dicho reglamento inicial no estará sujeto a las disposiciones de Procedimiento Administrativo Uniforme, pero cualquier enmienda, revocación o adopción de un nuevo reglamento deberá cumplir con las disposiciones de las mismas." (Énfasis nuestro)

Como muy bien se colige de la anterior disposición existe una prohibición expresa y taxativa para que los empleados bajo contrato de período probatorio trabajen los domingos. La ley establece una distinción para estos. Los empleados bajo contrato de período probatorio no son considerados "empleados", sino hasta que completan el período probatorio.

La Ley Núm. 1 en el citado Artículo 7, autoriza a los patronos a utilizar para prestar los servicios los domingos a los empleados a tiempo parcial, técnicos, profesionales, ejecutivos y administradores. Igualmente, la Ley Núm. 1 contempla que otros empleados, que no están incluidos en los citados anteriormente, trabajen los domingos, siempre que lo acuerden voluntariamente, por escrito y obtengan la autorización del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. En ninguno de los casos anteriores estas personas podrán trabajar dos (2) domingos corridos, excepto los profesionales, ejecutivos y administradores que laboren en oficinas ejecutivas. Sin embargo, aún estos empleados exentos, no pueden trabajar los domingos, si prestan sus servicios bajo un contrato de período probatorio. La prohibición es absoluta.

Nos solicita que vía excepción, el Secretario del DTRH autorice a los empleados bajo contrato de período probatorio a trabajar los domingos, por ser una empresa que comienza sus operaciones. La Ley es clara y no hace excepciones en cuanto a los empleados bajo contrato de período probatorio. Estos bajo circunstancia alguna se les puede autorizar a trabajar los domingos.

Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad de Puerto Rico. El referido inciso (e) establece que una vez efectuado el contrato de período probatorio la licencia de enfermedad se acumula a partir del comienzo del período probatorio. Sin embargo, la licencia por vacaciones se acumulará desde la fecha de comienzo en el empleo, para todo empleado que apruebe el período probatorio.

O sea que efectuado el contrato de período probatorio, según los requisitos establecidos en el Artículo 8 de la Ley Núm. 80, el patrono, dentro de los tres (3) meses puede despedir al empleado bajo período probatorio, sin tener que justificar el despido ni pagar la indemnización por despido injustificado, y no tiene que pagarle la licencia por vacaciones, ya que no acumula la misma hasta tanto sea un empleado.

En el caso de que el patrono no efectúe el contrato de período probatorio o no lo efectúe según dispone el Artículo 8 de la Ley Núm. 80, se entenderá que el empleado fue contratado sin tiempo determinado o sea como "empleado regular". A estos empleados les cubre la Ley Núm. 80 y la Ley Núm. 180, antes citadas, y no les aplica la prohibición del Artículo 7 de la Ley Núm. 1.

El Artículo 8, antes citado, protege al patrono del cumplimiento de la Ley Núm. 80, y la Ley Núm. 180, pero nada impide en esta ley o en otra ley, que el patrono emplee desde el principio de sus operaciones a trabajadores bajo contrato sin tiempo determinado o sea "empleados regulares".

La intención legislativa al aprobar la Ley Núm. 1, fue crear un balance, que los empleados bajo contrato de período probatorio no trabajen los domingos, y que el patrono emplee para trabajar los domingos a los empleados exentos que sean empleados regulares, a los cuales les cubren las leyes protectoras del trabajador, para que sus derechos estén protegidos desde el inicio de sus labores en la empresa.

La Ley Núm. 1, dispone que los "empleados regulares" pueden trabajar los domingos, y una de las limitaciones que establece es que el patrono no podrá requerirle que trabajen los domingos como condición para obtener o mantener el empleo.

Por otro lado, en su consulta hace referencia a “**empleados regulares a tiempo completo, sujetos al período probatorio**”. Debemos señalar que si son empleados bajo contrato de período probatorio, los mismos tienen que haber cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 para que sean considerados “empleados bajo contrato de período probatorio”. De lo contrario son considerados “empleados regulares”.

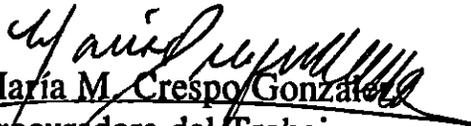
Una vez, transcurrido el período probatorio, de por lo menos los tres (3) meses de tiempo consecutivo, es que estos empleados son considerados empleados regulares o empleados bajo contrato sin tiempo determinado.

Le recomendamos verificar primero si a su empresa le aplican las disposiciones del Artículo 6 de la Ley Núm. 1, sobre empresas a las cuales no les aplica las disposiciones sobre apertura y cierre.

En la alternativa su empresa puede utilizar a los empleados exentos según el Artículo 7, para que trabajen los domingos. O aquellos empleados que voluntariamente así lo acuerden por escrito y obtengan la autorización del Secretario. Todos estos deben ser contratados, desde el inicio de sus labores en la empresa, como empleados regulares a los cuales no les aplica la prohibición del referido Artículo 7 de la Ley Núm. 1.

Espero que la anterior información le sea útil.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo