



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

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

14 de marzo de 2002

Re: Consulta Número 14991

Nos referimos a su comunicación del 22 de enero de 2002, la cual fue recibida en nuestra Oficina el 19 de febrero, y lee como sigue:

- “ . . . Me dirijo a uds. con el objetivo de recibir información para poder resolver ciertas situaciones que estamos confrontando:*
- *No he recibido contestación a e-mail que envié el 6 de enero de 2002 al Webmaster (webmasterdirh@interempleo.org) donde solicitaba información sobre la Ley (si alguna) que regula el pago con cargo a vacaciones de días [Sic] especiales como 24, 31 dic. y 7 de ene., aunque el empleado no haya trabajado un año completo aun [Sic]. El Patrono decide cerrar la Compañía durante dichos días.*
 - *Aprovecho esta oportunidad para exponerles que IMC basados en la Ley num. [Sic] 1 de Iro. de dic. de 1989 o Ley de Cierre dejará de pagar a sus empleados a partir de Iro. de enero de 2002 los días [Sic] feriados. ¿Tiene alguna relación esta ley con el no pago de dichos días [Sic] por parte de IMC?. Incluyo copia de documento que recibimos de HD Group.*

- *En caso de ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, ¿es permitido que el Patrono desde el momento que comenzamos en la Compañía nos notificara en una reunión que recibiremos pago por los días [Sic] feriados y ahora deje de cumplir con dichos pagos? ¿A caso un empleado no puede decidir trabajar en una Compañía basado en la oferta que el Patrono ofrece y ahora la deja de cumplir apoyándose en un hecho que desde un principio no planteó clara y limpiamente?*
- *Sres. Funcionarios, quiero aprovechar también esta oportunidad para plantearles que en esta Compañía se nos impone el uso de un uniforme cuyos gastos tenemos que sufragar en su totalidad los empleados (devengamos un salario mínimo). ¿Cuál debería ser la acción a tomar por nuestra parte?*

Como ciudadano y trabajador hago uso del derecho a la libre expresión y de la libertad y democracia [Sic] que caracterizan a Puerto Rico. Por tanto estoy seguro que recibiré de ustedes contestación que nos ayuden a resolver esta situación.” (Subrayado nuestro.)

La Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como la “Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales” limita su aplicación a “establecimientos comerciales”. De acuerdo al Artículo 2 de la Ley Núm. 1, éstos se definen como “cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial u 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.” En síntesis, la aplicación de esta ley va dirigida al concepto de “tiendas”.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 1 dispone los días en los cuales los establecimientos comerciales vienen obligados al cierre total de sus operaciones, el mismo lee como sigue:

“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 Madres
Día de los Padres
Día de las Elecciones Generales
Día de Acción de Gracias
25 de diciembre”

Como verá los “días especiales” que usted menciona en su carta como que su patrono acordó cerrar no están mencionados en esta Ley. En adición, es importante señalar que en Puerto Rico solamente hay tres circunstancias en las cuales un patrono viene obligado a compensar a sus empleados por días feriados en que éstos no rinden labores para su patrono. Estas son las siguientes:

1. cuando el empleado está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Comercio al Por Menor, y su jornada de trabajo semanal es de, al menos, cuatro días;
2. cuando así lo requiere un convenio colectivo o un contrato individual de trabajo;
3. cuando el salario del empleado se ha estipulado por semanas, quincenas, etc., y no se ha hecho exclusión específica de días feriados.

El Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio al Por Menor, es el único que contiene tal disposición. El Apartado D del Artículo VIII de este Decreto dispone textualmente lo siguiente:

“Días Feriados en que no se trabaja- A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 ó más días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos vienen obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban,

dispóniéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efectos de los Apartados B y C de este Artículo de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente.


La Ley Núm. 1 se aplica, de manera exclusiva, a los “establecimientos comerciales”. No obstante, por no habernos brindado la información completa relacionada al tipo de labor que realiza su compañía, resulta imposible determinar si su empresa cae dentro de la definición de “establecimiento comercial”. En adición, en este momento no existe ley alguna que regule el pago con cargo a vacaciones de los días, tales como el 24 y el 31 de diciembre, y el 7 de enero, cuando el patrono decide cerrar la compañía o empresa. A pesar de lo antes expresado, le recomendamos que examine su contrato de trabajo para verificar si en el mismo, hay alguna cláusula que disponga sobre este aspecto. Es una máxima jurídica que, todo contrato, sea verbal o escrito, es válido entre las partes que lo suscriben y tendrá fuerza de ley.

En cuanto a su interrogante por el pago de uniforme cuando su patrono requiere el uso de éste. La norma general es que es completamente legal que un patrono que imponga la exigencia usar uniformes en el taller de trabajo. Constituyendo ello una condición de empleo durante toda la jornada de trabajo.

No obstante, un patrono que imponga el uso de uniformes en el taller de trabajo como condición de empleo, está obligado a suplir los mismos libre de costo para sus empleados. O sea que, el patrono tiene la obligación de suplir, gratuitamente, los uniformes necesarios para sus empleados poder realizar su trabajo. Si el empleado incurriera en algún costo o pago en relación a éstos, el mismo se considerará contrario a la ley.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo