



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

11 de enero de 2019

CONSULTA NÚMERO: 15836

ASUNTO: COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA DURANTE EL DOMINGO DE RESURRECCIÓN (PASCUA)

Nos referimos a su consulta en relación a la compensación a la que tiene derecho un empleado que labore durante el Domingo de Resurrección (Pascua) para un patrono que deba permanecer cerrado en esa fecha, de conformidad con el Artículo 3.17a de la Ley 4-2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", y el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "*Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*" (en adelante, Ley Núm. 379). Su consulta específica es la siguiente:

Como todos sabemos, la Ley 1 del 1 de diciembre de 1989 enm [sic], conocida como Ley de Apertura y Cierre fue derogada mediante la aprobación de la Ley 4-2017, Artículo 3.17. Capta nuestra atención que esta la Ley 4-2017, mantuvo en vigencia los días Viernes Santo y Domingo de Resurrección (Pascua); que eran reconocidos en la Ley 1-1989, como días festivos donde el patrono debía permanecer cerrado al público.

Establecía esta Ley 1-1989, que el patrono debía permanecer cerrado al público sin que se realizara labor, a excepción de que aquellas que estuvieran relacionadas con el mantenimiento y con la continuidad de las operaciones.

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO



Por otro lado, surge que también hubo enmiendas al Artículo 4 de la Ley 379 del 15 de mayo de 1948 enm [sic], conocida como Ley de Jornada de Trabajo, para definir el concepto de lo que son horas extras de trabajo.


Ahora bien, en el Artículo 3.1 (c) de la Ley 4-2017, se definió que "son horas extras, aquellas en las que un empleado trabaja para su patrono los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal." Sin embargo, las horas trabajadas el domingo reciben un trato desigual y no son consideradas horas extras.

A raíz de la derogación de la Ley 1-1989, donde ya se eliminó la paga de los \$11.50 por horas trabajadas los días domingos y en donde aún se salvaguarda el derecho a que el patrono vendrá obligado a permanecer cerrado Viernes Santo y Domingo de Resurrección; nos surge la inquietud de cómo han de pagarse las horas en que un empleado labore el Domingo de Pascuas. Podríamos interpretar que según se dispone en el Artículo 3.17a de la ley 4-2017, las del viernes se considerarían horas extras mientras las del domingo podrían ser pagadas a razón del salario por hora devengado o es decir de forma sencilla.

Solicitamos su acostumbrada cooperación y aclaramos que esta consulta no guarda relación con ninguna reclamación radicada en nuestra oficina, nuestro fin es únicamente educativo.¹

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

La Ley Núm. 379, constituye la medida legislativa que, entre otras cosas, regula la jornada laboral, establece lo que se considerarán horas extra de trabajo y dispone el pago por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal, para aquellos empleados a quienes le aplica. En lo pertinente a esta consulta, el inciso (c) de Artículo 4 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA sec. 273(c), define horas extra como:

- 
- (c) **Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal.** Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo. (énfasis suplido)

¹ Transcripción exacta de la consulta recibida en la Oficina de la Procuradora del Trabajo.

Según explicamos en la Consulta de la Procuradora del Trabajo Núm. 15822 de 20 de marzo de 2017, aquellos comercios que les era, o les hubiese sido, de aplicación el cierre total que disponía el Artículo 3 de la derogada Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, deberán permanecer cerrados el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua). Artículo 3.17a de la Ley 4-2017. Si un comercio que debe permanecer cerrado opera durante estos días, tiene que pagarle a sus empleados la compensación extraordinaria que les aplique por cada hora trabajada.

El inciso (c) de Artículo 4 de la Ley Núm. 379, *supra*, añade que las horas trabajadas los domingos no se considerarán extras meramente por ser trabajadas un domingo. En otras palabras, es una aclaración del legislador que hace referencia a que la compensación extraordinaria durante el día de Pascua se debe únicamente al hecho de que ese día el negocio debe permanecer cerrado, en este caso por disposición del Artículo 3.17a de la Ley 4-2017, y no porque sea un domingo. Esto debido a que, con la derogación de la Ley Núm. 1, *supra*, se eliminaron las restricciones a la apertura dominical de los establecimientos comerciales y la compensación mínima de once dólares con cincuenta centavos (\$11.50) por cada hora trabajada durante los días domingo en estos negocios.

En conclusión, actualmente aquellos establecimientos comerciales que deben permanecer cerrados el Viernes Santo y el Domingo de Resurrección (Pascua), tienen que pagar a sus empleados la compensación extraordinaria que les corresponda, según su fecha de contratación, por cada hora trabajada durante esos días. Además, nada impide que un empleado o empleado potencial solicite acomodo religioso de conformidad con el Artículo 2.19 de la Ley 4-2017 y el Reglamento del DTRH Núm. 8947, "*Reglamento para la Aplicación del Esquema de Acomodo Razonable para Prácticas Religiosas en el Empleo dispuesto en el Art. 2.19 de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, 'Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral'*".

Nada de lo aquí dispuesto debe usarse para cuestionar la jurisdicción o competencia de cualquier otra agencia gubernamental para regular o fiscalizar los horarios de apertura comercial, ni los bienes o servicios que pueden comercializarse en determinado momento.

Cordialmente,



Naihomys Álamó Rivera
Procuradora del Trabajo