



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

20 de abril de 1999

Re: Consulta Núm. 14625

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de días feriados conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. La consulta que usted plantea es la siguiente:

Recientemente nos comunicamos con el Departamento del Trabajo, específicamente con las oficinas de Relaciones con la Comunidad, la División Legal, la oficina que usted representa, y por último, la División de Normas del Trabajo[,] por mencionar algunas, tratando de obtener información escrita sobre la política que aplicaría en cuanto a los días feriados para los empleados de empresa privada, como la nuestra.

Para nuestra sorpresa, nadie supo contestarnos si existe o no la información requerida y sólo se limitaron a decirnos que el asunto quedaba "*a discreción del patrono*"[;] ahora bien, ¿con qué base se le sustenta esta afirmación al empleado? ¿Realmente no existe nada escrito que regule o que efectivamente mencione que el asunto queda totalmente a discreción del patrono?

Agradeceré mucho su respuesta a estas preguntas pues al menos su carta, nos servirá para demostrarle a nuestros empleados cuál es la posición del Departamento del Trabajo en relación con este asunto. Nuestro único interés es[,] en primer lugar, cumplir con la ley y mantener la armonía con nuestros empleados.

En respuesta a su interrogante, solamente hay tres situaciones en las cuales un patrono en Puerto Rico viene obligado a pagarle a un empleado por días feriados en los que no realiza labores para su patrono. Estas son las siguientes:

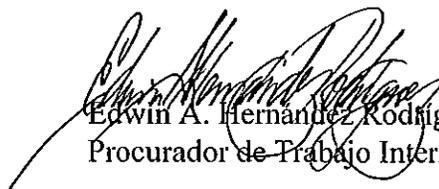
1. cuando lo requiere un convenio colectivo o contrato de trabajo individual;
2. cuando el sueldo del empleado se ha pactado por períodos semanales, bisemanales, quincenales, o mensuales y no se ha hecho exclusión de los días feriados; y
3. cuando así lo requiere el decreto mandatorio aplicable a la industria.

El único decreto que contiene tal requisito es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al por Menor. Si su empresa no se dedica al comercio al por menor ni existe ninguna de las otras dos situaciones, no vendría obligada a compensar a sus empleados por días feriados en que no se trabaja. En tal caso, en efecto, queda a discreción del patrono la política en lo que respecta a días feriados.

En caso de que la empresa decida operar en un día feriado, las horas trabajadas ese día se pagarían a tiempo sencillo, a menos que tales horas sean en exceso de la jornada máxima diaria o semanal u ocurran en el día de descanso del empleado, conforme a la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada. Esto es así porque su empresa no está sujeta a las disposiciones de apertura y cierre de la Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales, Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada, conocida popularmente por Ley de Cierre. Al no estar cubierta por dicha ley, el día feriado se convierte en un día de trabajo regular, por lo cual no existe obligación de paga extraordinaria por las horas trabajadas ese día, salvo en las circunstancias anteriormente señaladas.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino