



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

5 de mayo de 2000

Re: Consulta Núm. 14754

Nos referimos a su consulta en relación con el derecho a compensación por días feriados conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Según nos informa, usted se desempeña como secretaria legal en un bufete de abogados. Su consulta específica es la siguiente:

Al año más o menos de estar ocupando mi posición de secretaria me dieron el privilegio de, considerado como uno de los beneficios marginales[,] de no trabajar los medios días de fiesta y por consiguiente tenía también libre todos los días feriados completos. Con la nueva ley de que el comercio trabaja los días feriados a m[i] me obligan (porque no lo hago con gusto) a trabajar como si fuera un día corriente esos días.

Deseo me indique si se está violando uno de mis beneficios marginales, aunque he sido informada que dar los días feriados [en] la empresa privada es a discreción [sic] del jefe.

La Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, según enmendada, dispone el cierre de los establecimientos comerciales durante los días feriados decretados por la Asamblea Legislativa. El Artículo 2 de esa ley define el término "establecimiento comercial" como "cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleven a cabo cualquier tipo de operación comercial o 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." Por lo tanto, dicha ley no le aplica a los bufetes de abogados.

Es importante señalar que en Puerto Rico solamente hay tres situaciones en las cuales un patrono viene obligado a compensar a un empleado por días feriados en que éste no rinde labores para su patrono. Estas son las siguientes:

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

El único decreto que contiene tal requisito es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, el cual obviamente tampoco aplica a los bufetes de abogados.

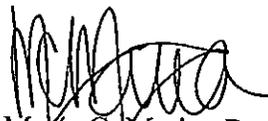
En resumen, si usted no se encuentra en ninguna de las dos primeras situaciones, el disfrute de días feriados con paga era un beneficio que su patrono otorgaba por mera liberalidad. Si la ley no requería que se le pagara tal beneficio, la acción subsiguiente de retirarle el mismo no constituye violación a la legislación protectora del trabajo.

También nos pregunta usted qué ocurriría con sus derechos en caso de que usted transfiera con su actual jefe a otro bufete o permanezca en el mismo bufete como secretaria de otro abogado. En lo que respecta a la legislación protectora del trabajo, la respuesta a esa pregunta es que en caso de permanecer en el mismo bufete retendría los mismos derechos; pero de transferir a otro bufete podrían afectarse ambos su salario y sus beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad. En cuanto al salario, éste estaría sujeto a negociación con su nuevo patrono, y por lo tanto podría ser mayor o menor que el que devenga actualmente.

Por otro lado, en la actualidad sus beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad surgen del Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Los Artículos IV y V de dicho decreto disponen, respectivamente, la acumulación anual de 16 días de vacaciones y 14 días de licencia por enfermedad. Conforme a la ley, estos beneficios aplican a empleados que trabajan con su patrono desde antes del 1ro. de agosto de 1995. Si a partir de esa fecha comenzara a trabajar con otro patrono, sin embargo, sólo le aplicarían las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. En su lugar, dicha ley dispone la acumulación anual de 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo