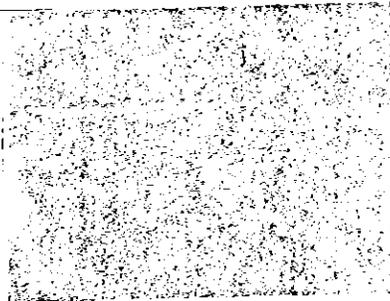




Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de abril de 2000



**Re: Consulta Núm. 14744**

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de días feriados aplicables a la empresa de servicios que usted representa. Su consulta específica es la siguiente:

Nuestro abogado laboral nos suministró un listado de días feriados vigentes para el disfrute del empleado de la empresa privada, el cual nos gustaría corroborar, ya que entendemos que podría faltar alguna fecha en el mismo. Agradeceremos revise este listado y de estar éste incorrecto nos remita un listado actualizado de días feriados a disfrutar por el tipo de empresa que manejamos.

Con una sola omisión, el listado que incluye su consulta es idéntico al que dispone el Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales, conocida popularmente por Ley de Cierre. Específicamente, el Artículo 3 incluye el Domingo de Resurrección (Pascua) entre los Días de Cierre Total, el cual no figura en el listado que aparece en su carta.

No obstante, es importante señalar que la Ley Núm. 1, *supra*, aplica únicamente a "establecimientos comerciales", los cuales define el Artículo 2 como "cualquier local, tienda o lugar análogo en que se lleve a cabo cualquier tipo de operación comercial o actos de comercio de ventas 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 otras palabras, y a diferencia de la anterior Ley de Cierre, la Ley Núm. 1, *supra*, no aplica a establecimientos de servicios ni a ningún otro establecimiento que no sea de ventas al por menor o que combine ventas al por menor con ventas al por mayor.

En resumen, aquellos establecimientos que no estén cubiertos por la Ley Núm. 1 no vienen obligados a cerrar sus operaciones en días feriados. Por otro lado, solamente hay tres situaciones en las cuales un patrono en Puerto Rico 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 a base de períodos semanales, bisemanales, quincenales o mensuales, sin que se haya hecho exclusión específica de los días feriados; o
3. cuando así lo dispone el decreto mandatorio aplicable a la empresa.

El único decreto que contiene tal disposición es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. Naturalmente, nada impide que fuera de las antedichas circunstancias se otorguen días feriados con paga por mera liberalidad patronal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo