



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

16 de junio de 1998

Re: Consulta Núm. 14503

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de días feriados a empleados que trabajan a tiempo parcial conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Recientemente vinimos en conocimiento de que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha interpretado que los empleados a tiempo parcial de establecimientos comerciales bajo los Decretos Mandatorios #48 [sic] y #8 tienen derecho a paga por días feriados cuando [é]stos tienen una semana regular de empleo consistente en al menos cuatro (4) días de trabajo.

Nuestra interrogante surge de como debe entenderse el término "cuatro (4) días de trabajo." Entendemos que debe interpretarse dicho requisito de cuatro días de trabajo como treinta y dos (32) horas de trabajo en la semana y no como cuatro días calendario. Basamos dicha interpretación en el hecho de que serían empleados con al menos treinta y dos horas (32) de trabajo semanales lo más parecido a un empleado a tiempo completo (40) horas a la semana, quienes ya tienen derecho a dicho beneficio. De no ser así,

entendemos que se producirían resultados injustos, ya que un empleado que trabajase cuatro días a la semana, pero tan sólo cinco (5) horas diarias podría ser elegible a recibir paga por los días feriados, mientras que otro empleado que trabaje tan sólo tres (3) días a la semana pero ocho (8) horas diarias, no tendría derecho a tal pago.

Adicionalmente, entendemos que en toda legislación protectora del empleo aplicable se ha interpretado el término "días de trabajo" como una jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias. Por tanto, entendemos que procede que se interprete dicho requisito de cuatro (4) días requeridos por ley para que un empleado a tiempo parcial sea elegible para día de fiesta, como treinta y dos (32) horas semanales.

Además del Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, los empleados de esa industria están sujetos a las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. La disposición a la que se refiere su consulta se encuentra en el Artículo VIII, Apartado D de este último decreto y lee textualmente como sigue:

Días feriados en que no se trabaja - A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajan 4 ó más días a la semana deberá pagárseles los días o medios 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 trabajan y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efecto de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente.

Según se desprende de lo anterior, la intención del decreto es que aquellos empleados cuya jornada regular de trabajo sea de por lo menos cuatro días a la semana no sufran menoscabo de su salario semanal en aquellas ocasiones en que el establecimiento en que trabajan venga obligado a cerrar

al público por mandato de la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. Al estipular que el pago a los trabajadores se hará "a razón de las horas que regularmente trabajen", queda clara la intención del decreto de no condicionar la elegibilidad a este beneficio a que el trabajador rinda alguna jornada mínima diaria. De haber sido la intención de la Junta el limitar el beneficio a empleados que trabajen una jornada de 8 horas diarias, creemos que así lo hubiese dispuesto el Artículo VIII.

La letra expresa del Decreto Mandatorio requiere una jornada regular de cuatro días como condición de elegibilidad. Un empleado que trabaje una jornada de 8 horas diarias es claramente inelegible para el beneficio si sólo trabaja tres días a la semana. Tal ha sido la interpretación, durante años, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con respecto al Decreto Mandatorio Núm. 8. No vemos razón para variar la interpretación aquí expuesta.

Debemos señalar, además, que el derecho del empleado a recibir tal paga por días feriados surge únicamente en aquellas ocasiones en que el día feriado cae en un día en que el empleado hubiese tenido que trabajar. Si el día feriado coincide con un día en que el empleado hubiese estado libre, no hay obligación de compensar al empleado por ese día, ya que en ese caso no habría menoscabo del salario.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


 Edwin A. Hernández Rodríguez
 Procurador del Trabajo Interino