



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

1ro. de julio de 1998

Re: Consulta Núm. 14514

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de días feriados conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Las preguntas específicas que usted nos refiere son las siguientes:

1. ¿Porque [sic] hay que pagar por horas no trabajadas en días feriados a un empleado, cuando al momento de emplearlo se le explicó cuáles son las normas de la empresa y las aceptó?

Basándose en la opinión emitida por esta Procuraduría en respuesta a la Consulta Núm. 14101, concluye usted que el Decreto Mandatorio Núm. 8 no aplica a su negocio de óptica "debido a que en nuestras normas de trabajo: a) no existe contrato de trabajo que disponga del [sic] pago de las mismas; b) el pago de salario se ha estipulado por hora trabajada y no por día o semana".

El Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor, es el complemento del Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Esto significa que todo negocio que esté cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 42 estará sujeto también al Decreto Mandatorio Núm. 8. Esta Procuraduría tradicionalmente ha clasificado bajo el Decreto Mandatorio Núm. 42 a empresas cuya actividad principal es la venta al por menor de monturas y artículos relacionados con lentes o espejuelos, y en la cual los exámenes de la vista y

reparaciones de espejuelos son incidentales a dicha actividad principal. Así lo consigna la opinión emitida por esta Oficina el 20 de febrero de 1991 en respuesta a la Consulta Núm. 13468.

Por otro lado, se refiere a la opinión que emitimos el 19 de octubre de 1995 en respuesta a la Consulta Núm. 14101, cuya parte pertinente expresa textualmente lo siguiente:

Para su conocimiento, en Puerto Rico solamente se requiere compensar a los empleados durante los días feriados en que no rinden trabajo para su patrono en las siguientes circunstancias:

- a) si existe un contrato individual de trabajo o un convenio colectivo que así lo disponga;
- b) si se trata de empleados de la industria de comercio al por menor que trabajan regularmente a base de una jornada de cuatro o más días a la semana; o [subrayado nuestro]
- c) si el pago de salarios se ha estipulado por semanas, quincenas, etc.

Conforme a lo anterior, los patronos cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 8 vienen obligados a compensar a sus empleados por tales días feriados. Las alternativas a) y c) sencillamente requieren el pago del día feriado aún en industrias que no están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 8. Debido a que se trata de un derecho irrenunciable, el hecho de que el empleado "al momento de emplearlo se le explicó cuáles son las normas de la empresa y las aceptó" no alterará el estado de Derecho en Puerto Rico que conllevaría la nulidad e ineficacia de tal acuerdo. En otras palabras, ninguna empresa puede concertar acuerdos contrarios a la ley.

- 2. Dicho Decreto dice que todo patrono tiene que pagar 40 horas semanas [sic] a los empleados, apesar [sic] de que trabajen menos.
- Según la Consulta Número 14159 esta disposición fue eliminada por la Ley Núm. 84.

La Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Entre las enmiendas instituidas por la Ley Núm. 84 figura la derogación de la garantía mínima semanal (pero no la garantía mínima diaria) en aquellos decretos que contenían tales garantías. El Decreto Mandatorio Núm. 8 es

de los que contenía esa garantía, la cual, por lo tanto, quedó derogada.

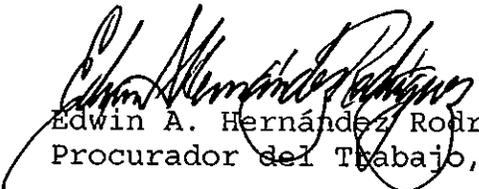
3. De acuerdo a las Leyes existentes, hay que dar a los empleados un día libre por cada 6 días de trabajo. El día libre de la Optica es domingo. ¿Se [sic] le doy otro día libre extra semanal, puede alternarlo (que se pueda cambiar de día) según las necesidades de la Optica?

Le agradecería me contestara estas preguntas, por escrito, para tener una opinión oficial sobre dichas leyes y normas.

Las disposiciones relativas al día de descanso se encuentran en la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, la cual aplica a todo empleado de cualquier establecimiento que no esté cubierto por la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. Sin embargo, debido a que su negocio es un "Establecimiento Comercial", según lo define el Artículo 2 de la Ley Núm. 1, supra, está cubierto por la Ley Núm. 1 y no por la Ley Núm. 289, supra. No obstante, ninguna disposición de ley prohíbe que se varíe el día libre adicional.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino