



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Aura L. González Ríos
Secretaria del Trabajo

1 de julio de 1999

Re: Consulta Núm. 14649

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de vacaciones conforme a la legislación protectora del trabajo. Su consulta específica es la siguiente:

Favor de informarme en cuanto a la ley para días de fiesta dentro del periodo [sic] de vacaciones. Si un empleado está de vacaciones y se presenta entre medio de sus vacaciones [¿] qué sucede?

Ejemplo:

El 4 de julio/99 cae este año un domingo y se va a celebrar oficialmente el lunes siguiente día 5 de [¿] julio/99.

[¿] Debe el empleado que está de vacaciones en ese momento extenderlo a su periodo [sic] de vacaciones?

La posición que ocupó es gerente de compras y customer service por 40 horas de trabajo semanal.

La firma para el [sic] cual trabajo es una compañía de ingeniería que se dedica a la venta al detal de equipos industriales de agua para el gobierno municipal, farmacéutica, manufactura y contratistas privados locales. También realizamos proyectos donde somos el contratista principal y subcontratamos [sic] para ciertas áreas. Suplimos el equipo y hacemos la parte mecánica ósea [sic] la instalación.

Seguimos un horario de lunes a viernes abriendo al público general desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. **(Nunca abrimos sábados ni domingos)**

En primer lugar, es necesario aclarar que 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 labor para su patrono. Estas son las siguientes: (1) cuando así lo requiere un convenio colectivo o contrato individual de trabajo; (2) cuando el salario del empleado se ha pactado por períodos semanales, bisemanales, quincenales o mensuales, sin excluir los días feriados; y (3) cuando así lo dispone el decreto mandatorio aplicable a la industria en que labora el empleado.

El único decreto que requiere compensación por días feriados en que no se trabaja es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. El Artículo VIII, Apartado D, de ese decreto dispone textualmente lo siguiente:

- D. Días Feriados en que no se trabaja – A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o 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 trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efecto de los Apartado B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad.

En cuanto al derecho a compensación por días feriados que ocurran durante el periodo de vacaciones del empleado, el 20 de octubre de 1980 esta Procuraduría emitió una opinión en respuesta a la Consulta Núm. 10896 en la cual se expresa lo siguiente:

En la misma nos consulta usted si es obligación de la empresa pagar adicionalmente por los días festivos observados en el transcurso de las vacaciones de un empleado.

Personalmente usted informó que durante dichos días festivos los empleados de la empresa no trabajan pero que ésta tiene como norma pagarlos.

Ante las circunstancias expuestas, la empresa viene obligada a pagar los días feriados a los empleados que se encuentran de vacaciones en la misma forma que se los paga a los empleados que se encuentran trabajando.

El día festivo no puede incluirse como parte del número de días de vacaciones que al obrero le corresponde disfrutar. Los días de vacaciones que el obrero acumule deberá disfrutarlos únicamente en días que bajo condiciones normales hubiese trabajado.

En su caso particular, indica usted que ocupa un puesto gerencial, lo cual significa que posiblemente usted sea un empleado exento, según se define ese término en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. De ser ese el caso, debe tener un mente que a los empleados exentos no les aplican ni las disposiciones de los decretos mandatorios ni las de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Al no estar sujeto a las disposiciones de vacaciones de la ley ni de las de ningún decreto, el derecho a vacaciones de un empleado exento dependerá de su contrato de trabajo individual o de la política empresarial. Igualmente, el derecho de un empleado exento a compensación por días feriados dependerá de la política empresarial, de us contrato de trabajo individual o de que el empleado devengue un salario fijo del cual no se haya acordado descontar los días feriados.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

FIRMADO

Maria C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo.