



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

30 de enero de 2000

Re: Consulta Núm. 14723

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable al pago de días feriados. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Por este medio solicito su asesoría con relación a los días de fiesta y la forma en que se debe administrar esta Ley en la industria de la salud, específicamente en nuestro Laboratorio. El caso en particular por el cual solicitamos de su asistencia es el siguiente:

Hay un empleado con un horario de trabajo en el cual las cuarenta (40) horas se cumplen los sábados con una tarde libre durante un día fijo de la semana. Cuando el día de fiesta es sábado, ¿se debe ajustar el horario de lunes a viernes para que se trabajen las cuarenta horas en este período o se le da la tarde libre en el día que le corresponda habitualmente? De otra parte, cuando el día de fiesta es de lunes a viernes y el mismo coincide con el día libre durante el cual acostumbra disfrutar la tarde libre, ¿se cambia la tarde libre para otro día o se deja igual en el día fijo que le correspondía aunque coincida con el día feriado?

En primer lugar, los laboratorios no están cubiertos por la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales, conocida popularmente por Ley de Cierre. Por lo tanto, su establecimiento no viene obligado a cerrar operaciones en días feriados. En lo que respecta a empresas que no estén sujetas a la Ley Núm. 1, *supra*, éstos son días regulares de trabajo.

En caso de que la empresa opte por cerrar sus operaciones esos días, 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 trabajo para su patrono. Estas son las siguientes:

1. cuando 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 exclusión específica de días feriados
3. cuando lo requiere el decreto mandatorio aplicable a la actividad

De todos los decretos, el único que dispone tal requisito es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al por Menor, el cual no aplica a los laboratorios.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo