



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taína E. Matos Santos

27 de abril de 2006

Estimada señora Sánchez:

Consulta Núm. 15434

Acusamos recibo de su consulta de 6 de abril de 2006. En la misma nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta

"Deseamos consultarle su opinión con relación a si corresponde pagar horas extras, cuando se le requiere trabajar a un empleado, un día feriado (no incluido en la Ley de Cierre) cuando nuestras oficinas permanecerán cerradas para el público y donde a los otros empleados no se les requiere trabajar.

Nuestras oficinas concede los días feriados estipulados en la Ley de Cierre y en ocasiones otorga otros días feriados del ELA dependiendo de cómo estén nuestras operaciones en ese momento. Igualmente cumplimos fielmente con el pago de salarios de nuestros empleados y los requisitos de pagos de horas extras. Pero en ocasiones surgen situaciones no especificadas en la Ley que requieren aclaración. Por ejemplo, el pasado miércoles 22 de marzo nuestra oficina permaneció cerrada para el público, pero se le requirió trabajar a un empleado

para que realizara unas gestiones urgentes y el empleado estuvo de acuerdo en trabajar ese día.

En el caso específico, el empleado tiene un salario estipulado mensual y el mismo se le paga quincenalmente. Nos preguntamos que si el empleado trabajó de lunes a viernes, incluyendo el miércoles, dónde el resto del personal estuvo libre, ¿se le tiene que pagar tiempo extra por su trabajo del miércoles? Ó ¿ su trabajo del miércoles se le tiene que pagar a tiempo sencillo? Para fines aclaratorias, al resto del personal se le pagó la quincena completa y no se le hizo ninguna deducción por este día que la institución estuvo cerrada y a ellos no se les requirió trabajar. ¿En qué manera, dentro del marco de la ley, se le tiene o se le puede compensar a este empleado por su disponibilidad de trabajar un día en el que al resto del personal no se le requiere?

Nos referimos a su consulta sobre los días feriados.:

Queremos informale que en Puerto Rico, un patrono solamente viene obligado a compensar a un empleado por los días feriados que éste no trabaje en tres (3) situaciones:

1. cuando el empleado está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 42, Aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor.
2. cuando así lo dispone un convenio colectivo o contrato individual de trabajo,
3. cuando el salario se ha estipulado por períodos semanales, bisemanales, quincenales, etc., y no se hace exclusión específica de los días feriados.

No obstante las circunstancias antes mencionadas, cualquier patrono puede pagar días feriados a sus empleados, ya sea por uso y costumbre o por mera liberalidad.

En el caso particular que usted nos consulta, entendemos que el trabajo que realizó su empleado en el día de fiesta fue pagado correctamente. Sin

embargo, es preferible los días de fiesta que tengan que trabajar se roten entre los empelados disponibles.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo