



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

3 de octubre de 2000

Re: Consulta Núm. 14820

Nos referimos a su consulta en relación con las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, y del Decreto Mandatorio Núm. 44, aplicable a la Industria de la Construcción. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Solicitamos nos aclaren ciertas dudas sobre el Decreto Mandatorio Núm. 44 y sobre la Ley Núm. 180[,] entendiendo que ambas aplican a la Industria de la Construcción. Favor informar sobre empleados que reciben salario por hora y empleados asalariados (administrativos).

Vacaciones:

1. ¿Cuánto acumula en vacaciones [sic] el empleado por mes?
2. ¿Cuánto acumula en vacaciones el empleado anualmente?
3. ¿Cuántas horas al mes debe trabajar el empleado para acumular vacaciones?
4. Si un empleado se ausenta y solicita se pague ese día ausente por vacaciones, [¿] es obligatorio pagar ese día por vacaciones?

Licencia por enfermedad:

1. ¿Cuánto acumula en [licencia por] enfermedad el empleado por mes?

2. ¿Cuánto acumula en [licencia por] enfermedad el empleado anualmente?
3. ¿Cuántas horas al mes debe trabajar el empleado para acumular [licencia por] enfermedad?
4. Si un empleado se ausenta por enfermedad un día o más y trae Certificación Médica[,] pero no llam[ó] por teléfono para notificar esa ausencia por enfermedad[,] [¿]se podría negar el pago de la misma?
5. Al terminar un año calendario, ¿[s]e eliminan las horas que no haya usado el empleado?

Resulta evidente que las dudas que expresa en su consulta surgen mayormente de las diferencias que existen entre las respectivas disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de la Ley Núm. 180, *supra*, y del Decreto Mandatorio Núm. 44, *supra*. Específicamente, el Artículo IV del decreto dispone que se acumulará mensualmente un (1) día laboral de vacaciones, sujeto a que el empleado trabaje por lo menos 130 horas al mes, lo cual equivale anualmente a 12 días de vacaciones. En cuanto a licencia por enfermedad, el Artículo V del decreto dispone que se acumulará mensualmente medio ($\frac{1}{2}$) día laborable por ese concepto, también sujeto a que el empleado trabaje por lo menos 130 horas al mes, equivalente a 6 días de licencia por enfermedad al año.

Por otro lado, el Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone que se "acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes", lo cual equivale anualmente a 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. A renglón seguido se dispone que "[s]erá requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes."

La respuesta a la interrogante de cuál de estas dos disposiciones aplicará en el caso planteado se encuentra en el Artículo 5(c) de la Ley Núm. 180, *supra*, el cual lee textualmente como sigue:

Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de vacaciones y licencia por enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

Conforme a lo anterior, los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que dispone el Decreto Mandatorio Núm. 44, *supra*, continuarán aplicando a los empleados de la industria de la construcción hasta tanto la Secretaria de Trabajo y Recursos Humanos, en cumplimiento del mandato legislativo que contiene el referido Artículo 5(c), ajuste dichos beneficios a los niveles que dispone la Ley Núm. 180, *supra*. Esto incluye el requisito de trabajar por lo menos 130 horas al mes para tener derecho a la acumulación.

Contestado ese aspecto de su consulta, pasamos a considerar la interrogante del empleado que se ausenta por un día y solicita que se cargue su ausencia a vacaciones. Las licencias con paga que disponen ambos los decretos mandatorios y la Ley Núm. 180, *supra*, tienen el propósito de impedir el menoscabo del salario del trabajador cuando éste tiene que ausentarse de sus labores por razones personales o relacionadas con su salud. Esta política pública se vería frustrada si se dejara a discreción del patrono aprobar o denegar el uso de dichas licencias. Por lo tanto, es prerrogativa del empleado usar sus vacaciones acumuladas para los fines que desee. Aunque normalmente el empleado debe notificar su ausencia por adelantado, el patrono no puede válidamente negar la licencia, presumiendo que el empleado tenga el tiempo acumulado para cubrir dicha ausencia.

En lo que respecta a su pregunta sobre las horas de licencia por enfermedad no usadas por el empleado a fin de año, el Artículo 6(l) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone que "[l]a licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días." Esto significa que el empleado deja de acumular licencia por enfermedad cuando alcanza el máximo de 15 días que dispone la ley. Como incentivo a la utilización prudente de la licencia por enfermedad, esta disposición de ley le brinda a los patronos la oportunidad de establecer planes voluntarios de liquidación de licencia por enfermedad acumulada en exceso del máximo de 15 días que fija la ley.

A renglón seguido plantea usted el caso de un empleado que se ausenta por un día o más por razón de enfermedad, evidenciada por certificación médica, pero que no se comunicó por teléfono para notificar dicha ausencia. No se especifica en su consulta la razón por la cual el empleado no llamó para notificar su ausencia. Sobre ese particular, el Artículo 6(m) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

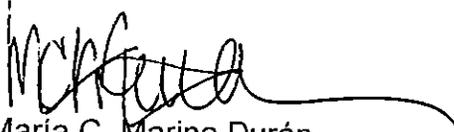
También es pertinente el Artículo 6(n) de la ley, el cual a continuación dispone textualmente lo siguiente:

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Finalmente, los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que dispone el Decreto Mandatorio Núm. 44, *supra*, aplican a todos los empleados no exentos de esa industria. Aunque su consulta se refiere a "empleados asalariados (administrativos)", ese término no es sinónimo de empleado exento. Por lo tanto, un empleado administrativo asalariado que no reúna los requisitos para la exención de "Administrador" que dispone el Reglamento Núm. 13 de la antigua Junta de Salario Mínimo tendrá derecho a los mismos beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que aplican a los empleados pagados por hora.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo