



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

1 de noviembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14842

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable a las actividades de su empresa, la cual es una oficina de servicios de ingeniería que inició operaciones en Puerto Rico en noviembre de 1999. Su consulta específica es la siguiente:

Por la presente, quisiera se me aclararan las leyes de beneficio al empleado (días feriados, vacaciones, enfermedad) que aplican en este tipo de compañía. De esta forma puedo comunicarlo a las oficinas centrales en Miami, Florida y podremos cumplir a cabalidad con las leyes que apliquen. Entiendo que entre estas leyes se encuentran el decreto mandatorio para oficinas que proveen servicios de ingeniería, la [L]ey 148 y la [L]ey 180. No obstante, es mi interés presentar un documento formal del Departamento.

Las actividades de las oficinas de ingenieros están enmarcadas en el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, copia del cual le enviamos adjunto. Dicho decreto dispone la acumulación de vacaciones a razón de 1 1/3 de día laborable al mes; y de licencia por enfermedad a razón de 1 1/6 de día laborable al mes; en ambos casos sujeto a que el empleado trabaje por lo menos 100 horas al mes. Estas tasas de acumulación equivalen anualmente a 16 días de vacaciones y 14 días de licencia por enfermedad.

Por otro lado, el Artículo 6(a) 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, dispone que se acumularán vacaciones a razón de 1¼ días por mes, y licencia por enfermedad a razón de 1 día por mes. Estas tasas equivalen anualmente a 15 y 12 días, respectivamente, sujeto a que el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes. La respuesta a la interrogante de cuál de las dos disposiciones aplicarán a las actividades de su empresa se encuentra en el Artículo 5(b) de dicha ley, el cual expresa textualmente lo siguiente:

Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

En el caso particular que nos refiere, se informa que su empresa inició operaciones en Puerto Rico después del 1ro. de agosto de 1995, específicamente en noviembre de 1999. Por lo tanto, los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que aplican a los empleados de su empresa son los que dispone la Ley Núm. 180, *supra*, copia de la cual le incluimos como anejo.

En cuanto a días feriados, solamente hay tres situaciones en Puerto Rico en las cuales un patrono viene obligado a compensar a un empleado por días feriados en que éste no rinde labores para su patrono, a saber:

1. Cuando así lo dispone un convenio colectivo o contrato individual de trabajo; o
2. cuando el sueldo del empleado se ha pactado por períodos semanales, bisemanales, quincenales o mensuales, sin exclusión específica de los días feriados; o
3. cuando así lo requiere el decreto mandatorio aplicable a las actividades de la empresa.

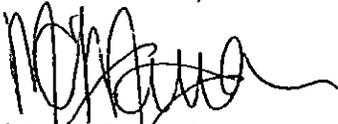
El único decreto que contiene tales disposiciones es el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. Naturalmente, este decreto no aplica a las oficinas de ingenieros. Sin embargo, hay muchos casos en que es política de la empresa conceder días feriados con paga voluntariamente.

Su consulta se refiere también a la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, conocida por Ley del Bono, la cual requiere el pago de un bono de 2% del salario anual del empleado, computado hasta un máximo de \$10,000, a todo empleado que trabaje por lo menos 700 horas entre el 1ro. de octubre de cualquier año natural y el 30 de septiembre del año natural subsiguiente. También le incluimos copia de la Ley Núm. 148 como anejo.

Finalmente, le incluimos también copias de las siguientes leyes: Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo, la cual reglamenta el pago de horas trabajadas en exceso de la jornada máxima; de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, la cual reglamenta el contrato de trabajo; y de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual dispone que al empleado contratado por tiempo indefinido sólo se le puede despedir por justa causa y requiere el pago de una indemnización para empleados despedidos en violación de la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejos: Decreto Mandatorio Núm. 90

Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998
Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969
Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948
Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931
Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976