



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

18 de abril de 2007

TUD

Consulta 15543

Acusamos recibo de su consulta de 13 de abril de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de 1 ¼ días de vacaciones por mes y 1 día de licencia por enfermedad por mes, siempre que trabaje no menos de 115 horas en el mes.

Por su parte, el Decreto Mandatorio Núm. 44 (Séptima Revisión-1994) aplicable a la Industria de la Construcción, dispone que todo patrono concederá vacaciones a sus empleados de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado 130 horas o más, o sea, 12 días laborables, así como medio (1/2) día de licencia de enfermedad en el mes.

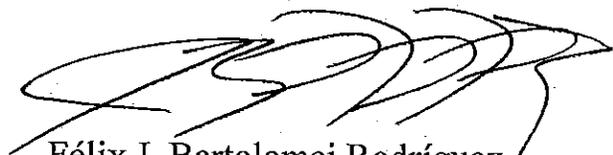
La consulta es la siguiente: si el patrono, quien se dedica a la industria de construcción, le aplican las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad de la Ley 180 o del Decreto 44. Es de rigor señalar que el patrono estableció su empresa en esta jurisdicción luego de estar en vigor la Ley 180.

Consulta Núm. 15543
18 de abril de 2007

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 153061 que versa, en parte, sobre este aspecto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above the printed name.

Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

19 de julio de 2005

Re: **Consulta Número 15361**

Nos referimos a su comunicación fechada el 8 de julio de 2004, la cual lee como sigue:

“ASUNTO: La Ley 180 de 27 de julio de 1998 establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de 1-1/4 días de vacación por mes y 1 día de licencia por enfermedad por mes, siempre que trabaje no menos de 115 horas en el mes.

Por su parte, el Decreto Mandatorio Núm. 44 (Séptima Revisión-1994) aplicable a la Industria de la Construcción dispone que todo patrono concederá vacaciones a sus empleados de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado 130 horas o más, o sea 12 días laborables, así como medio (1/2) día de licencia de enfermedad en el mes.

Cuestión planteada: si al presente, se mantiene vigente lo dispuesto en el Decreto Mandatorio antes citado, teniendo en cuenta que el Art. 5(c) de la Ley 180 provee que: “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 licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley”.

El inciso (d) del referido Art. 5 establece que el Secretario del Trabajo, en el proceso de revisar los decretos mandatorios, tomará en consideración una serie de circunstancias y se proveerá para la celebración de vistas públicas.

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable en Puerto Rico sobre los días de vacaciones acumulados por empleados que laboran en una compañía de construcción.

En Puerto Rico, las compañías de la industria de construcción están cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 44. Este Decreto en su Séptima Revisión establece que le el rodeado tendrá derecho a un día laborable por cada mes quiere trabajados 130 obras o más, o sea, 12 días laborables al año. Por otra parte menciona que para licencia de enfermedad acumulará a razón de medio ($\frac{1}{2}$) día cuando trabaje 130 horas o más para un total de seis (6) días al año.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, ***Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad***. La Ley Núm. 180, *antes citada*, tiene como propósito uniformar las licencias de vacaciones y de enfermedad para los trabajadores en Puerto Rico.

Esta Ley dispone en el inciso (a) del Artículo 6 que todo trabajador en Puerto Rico acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por cada mes que trabajan no menos de ciento quince (115) horas

En cuanto a las tasas de acumulación mensual los incisos (b) y (c) del artículo 5 de la Ley Núm. 180 disponen:

(b) 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 los dispuestos en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios 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.

(c) 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 licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

El Decreto Mandatorio núm. 44 de construcción continúa vigente y aún no ha sido revisado pero esta en proceso su revisión. No obstante lo anterior, cada patrono podrá evaluar su condición económica y pudiera considerar lo establecido la ley 180 al momento de otorgarle los beneficios a los trabajadores. De esta manera, pueden ser más competitivos porque los trabajadores se sienten más satisfechos y con sentido de pertenencia.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo