



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

14 de junio de 2007

Estimada señora Vargas:

Consulta Núm. 15565

Acusamos recibo de su consulta del 11 de junio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“La Señora Claribel Matías, Administradora de Normas y Trabajo, nos instruyó a enviarle a usted este comunicado. Nos explicó que debíamos hacer esta consulta por escrito, para aclarar nuestra posición en el asunto y también nos aviso que usted es el que interpreta el derecho aplicable en casos como este. Según el anexo al manual del empleado, nuestro empleados no acumulan vacaciones, pero CDI Helad Start estableció un formulario para determinar horas de vacaciones en proporción al horario que trabajan. por ejemplo un empleado que trabaja 80 horas bisemanales, acumula 5.2308 horas cada bisemanal y un empleado que trabaja y 65 horas bisemanales, acumula 4.25 horas cada bisemana. [adjunto ; anexo al manual del empleado y sección e. licencia vacacional del manual de empleado, normas y procedimientos de recursos Humanos].

Las vacaciones son programadas en verano [julio] y en invierno [Diciembre], como especifica el anexo al manual. El año fiscal pasado, [1 de febrero de 2006 – 31 de enero de 2007], los empleados disfrutaron de los días de vacaciones que se especifican en el anexo al manual del empleado. En adición se pagan once días feriados. El ultimo día de trabajo de la mayor parte del personal fue el 1 de junio de 2007. [adjunto; listado de último día de trabajo, por puesto]. quedaría al descubierto la acumulación del periodo que comprende desde el comienzo del año fiscal actual; 1 de febrero de 2007 hasta el último día de trabajo. Estamos interesados en aclarar si nuestra empresa sin fines de lucro, Community Development Institute Head Start, al servicio de metro – Puerto Rico, tiene obligación de pagar las vacaciones acumuladas, cuando liquide el último pago a los empleados. Estamos en espera de la decisión, por escrito, del Departamento del trabajo, para notificarle al Departamento fiscal en Denver, la acción a tomar en cuanto al pago de vacaciones. Hicimos varios acercamientos al Departamento del trabajo, y ya se procesó la nómina que estaba programada para el día de pago; 13 de junio de 2007.

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de vacaciones particular mente si su empresa debe liquidar las vacaciones acumuladas cuando se liquide el último pago de los trabajadores esto debido a que la empresa cesará operaciones en Puerto Rico.

Como regla general la vacaciones en Puerto rico están reguladas por las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad** o decretos aplicable en particulares industrias.

La Oficina del Procurador del Trabajo se abstiene de emitir opiniones basadas en hechos hipotéticos y sólo emite opiniones sobre situaciones y hechos verdaderos. Más aún, la OPT se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Por lo que, no podemos emitir una opinión basándonos en asumir hechos o que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o, inclusive ante los tribunales de justicia.

Consulta Núm. 15564
14 de junio de 2007

No obstante lo antes dicho, y a manera ilustrativa, le informamos que la Ley Núm. 180, antes citada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia de vacaciones a razón de un (1 1/4) días por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios. Por tanto, cada mes que un trabajador labore más de las horas requeridas por la ley (115) acumulará vacaciones a razón de 1.25 días mensuales.

Por su parte, el inciso (j) del mencionado artículo dispone:

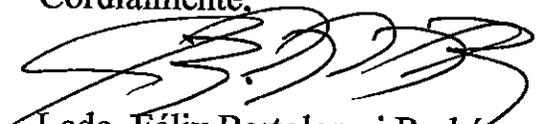
En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

Por tanto, como regla general, la licencia de vacaciones se liquida a los trabajadores cuando estos terminan sus operaciones en la empresa si al momento de que el empleado termina en la empresa tiene días acumulados de vacaciones conforme a la ley.

De su consulta surge de que el patrono paga más días de vacaciones que lo que exige la Ley Núm. 180. Esta acción es posible dado que la ley establece sólo el mínimo de estricto cumplimiento. El manual de empleado en este caso pudiera constituir la ley entre las partes, pero no puede eliminar los derechos establecidos en el estatuto. Por lo que se pudiera exigir el cumplimiento del mismo en aquello que sea de mayor beneficio, incluyendo la liquidación de vacaciones a la razón pactada el manual del empleado.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo