



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 noviembre de 2007

Consulta Núm. 15601

Acusamos recibo de su consulta del 8 de noviembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de vacaciones particularmente sobre como se deben pagar los días de vacaciones y los días de licencia por enfermedad. Particularmente si deben pagarse a razón de cómo se acumularon y devengaron o al salario que recibe el trabajador al momento de recibirlas y disfrutarlas.

Como regla general las 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.

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 (c) del Artículo 6 de esta Ley dispone que el tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al

Consulta Núm. 15601
14 de noviembre de 2007

momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

Por su parte, el inciso (d) del mencionado Artículo dispone:

La licencia por vacaciones y enfermedad **se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia.** Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.

Examinando estos dos incisos de la Ley, debemos concluir que el trabajador disfruta y cobra sus vacaciones con el salario por hora que devenga el empleado al momento de disfrutarlas mismas. Siempre y cuando no sea menor al salario regular de cómo acumuló dichas vacaciones.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo