



*ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Oficina de la Procuradora del Trabajo**

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

5 de septiembre de 2002

0902-3915

**Consulta Numero 15043**

Estimada señora Rodríguez:

Nos referimos a su comunicación vía facsímil de 26 de agosto de 2002, la cual lee como sigue:

*“Para empleados que son unionados, necesitamos saber si el Convenio Colectivo prevalece para los días de vacaciones y por los días de enfermedad?”*

En contestación a su consulta lo primero que debemos tener en consideración son las disposiciones de 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 enfermedad para todos los trabajadores de Puerto Rico. De igual manera protegió los beneficios superiores que disfrutaban aquellos trabajadores que les otorga su Convenio Colectivo.

Un convenio colectivo vigente prevalece siempre que otorgue beneficios adicionales que exceden al mínimo establecido por ley. Véase JRT v Vigilante, Inc., 125 DPR 581 (1990).

Por lo que, sólo será nulo o puede estar sujeto a ataque cualquier convenio colectivo, laudo o contrato de trabajo, o parte del mismo, en virtud del cual un empleado convenga o acepte salarios menores, licencia de vacaciones o licencia por enfermedad inferior, o condiciones de trabajo inferiores a lo establecido por Ley.

De existir un convenio colectivo vigente, legal y adoptado por ambas partes, su cumplimiento es ley entre las partes. De contener el convenio condiciones inferiores a las otorgadas por ley, las mismas son sujeto de señalamiento para obtener un cambio que beneficie a todos los unionados.

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

Cordialmente,

  
~~María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo