



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

18 de septiembre de 2002

Consulta Número 15046

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

“El propósito de esta carta es consultarle sobre la ley 180, esta ley aumenta los días de vacaciones a quince y la licencia por enfermedad a doce.. La compañía para la cual trabajo esta bajo el decreto número 81. Recientemente llego a mi conocimiento que empleados nuevos que llegaron luego de la aprobación de esta ley están recibiendo los beneficios bajo la ley 180 y los que estábamos antes de esa ley seguimos recibiendo lo establecido por el decreto. Me gustaría saber si la ley fue aplicada correctamente, y de no ser así a que tenemos derecho.

En la contestación de su consulta lo primero que tiene que tomar en consideración es lo dispuesto en 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*, aplica a toda empresa que no cumpla con los criterios establecidos de la Ley de Normas Razonables del Trabajo, conocida en inglés como el *Fair Labor Standards Act*.

La Ley Núm. 180, *antes citada*, tiene como propósito uniformar las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico. De igual manera, protegió los beneficios superiores que disfrutaban aquellos trabajadores antes de la vigencia de la Ley Núm. 180. 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.** (Énfasis Nuestro)

(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. (Énfasis Nuestro)

El Artículo IV del Decreto Mandatorio Núm. 81, Cuarta Revisión (1992) dispone la tasa de acumulación a **ciento veinte horas de labor y diferencia en los años de servicio. Menos de tres años de servicio acumula 10 días al año. Tres años de servicio pero menos de cinco acumula 12 días al año. Cinco años o más acumula catorce días al año.** El Artículo V del Decreto Mandatorio Núm. 81 dispone que todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de **cinco sextos (5/6) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor.** En este caso, el Decreto Mandatorio exige más que lo requerido por la Ley Núm.

180 que dispone "será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes."

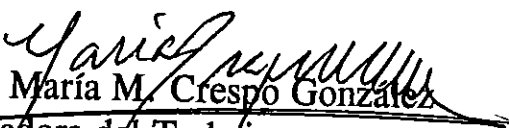
En este caso debemos atender lo que dispone el Artículo 17 de la Ley Núm. 180:

- (a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatario que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad."

En conclusión, en cuanto a la tasa de acumulación o el número de horas requeridas para acumular, se rige por el Decreto Mandatario, siempre que el empleado estuviera trabajando para el mismo patrono al 1ro. de agosto de 1995 y el decreto mandatario le otorgase mayores beneficios que la Ley Núm. 180, antes citada. A los nuevos empleados, es decir, los que comenzaron después del 1ro. de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto por la Ley Núm. 180.

Esperamos que esta información le resulte útil y aclare sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda.. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo