

9 de marzo de 2004

Sr. Daniel Quiles  
Jorge P. Sala Law Offices  
San Vicente Bldg.  
8169 Concordia St. Suite 102  
Ponce, PR 00717-1556

**Consulta Núm. 15223**

Nos referimos a su comunicación del 31 de octubre de 2003, la cual lee como sigue:

*“Le incluimos la consulta número 14197 emitida por su oficina el 28 de junio de 1996 para que nos indique si la misma permanece vigente, luego de aprobada la Ley 180 del 27 de julio de 1998. Agradeceremos su contestación a esta consulta en el menor tiempo posible. . .” (Énfasis nuestro.)*

**A continuación transcribiremos la Consulta Núm. 14197:**

*“Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a la empresa que usted representa, a la luz de la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Según nos informa, la empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 32, aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados. Señala usted que dicho decreto dispone menores beneficios de vacaciones que los que concede la Ley Núm. 84, lo cual usted tiene entendido significa que los empleados de la empresa continuarán sujetos a los beneficios del decreto.*

*Como usted indica, la Ley Núm. 84 dispone beneficios mínimos de 15 días anuales de vacaciones. La nueva ley también dispone un beneficio mínimo de 12 días anuales de licencia por enfermedad. El Decreto Mandatorio Núm. 32, en cambio, dispone en su Artículo V un derecho de acumulación de 10 días laborables al año, pero sólo para empleados que tienen menos de 3 años de servicio con la empresa. Conforme al citado Artículo V, aquellos empleados que tengan por lo menos 3 años de servicios pero menos de 6, tendrán derecho a acumular 15 días laborables al año, mientras que aquellos que tengan 6 años o más tendrán derecho a una acumulación anual de 18 días laborables.*

*A tenor con lo anterior, no es correcto decir que el Decreto Mandatorio Núm. 32, dispone menores beneficios que los que concede la Ley Núm. 84. En efecto, el decreto sólo dispone menores beneficios para aquellos empleados que tengan menos de 3 años de servicio con la empresa, mientras que los que tuviesen 3 años o más disfrutaban ya de idénticos o mayores beneficios.*

*Al aprobar la Ley Núm. 84, uno de los propósitos de nuestra Asamblea Legislativa fue el de eventualmente reemplazar el sistema de decretos mandatorios emitidos al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. En dicho sistema los beneficios varían de un decreto a otro, y nuestra Asamblea Legislativa decidió implantar en su lugar una ley que disponga beneficios uniformes de vacaciones y licencia por enfermedad para todos los empleados cubiertos por la ley. Fue también la intención legislativa garantizar los derechos adquiridos de aquellos empleados que a la fecha de vigencia de la nueva ley disfrutaran ya de mayores beneficios por virtud de un decreto mandatorio. Esto consta así explícitamente en el Artículo 5 de la Ley Núm. 84, el cual enmendó la Sección 12 (c) de la Ley Núm. 96 para que lea como sigue:*

*“Los empleados que a la vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que dispongan mayores beneficios mínimos de licencias, permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo 45 de esta Ley.”*

*El referido Artículo 45, “Derechos Adquiridos”, dispone lo siguiente:*  
*“No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación de licencia de vacaciones y por enfermedad a*

*ningún empleado que a la fecha de vigencia de la presente Ley tuviera derecho, por virtud de un decreto mandatorio, a un salario mínimo o a una tasa de acumulación de tales licencias, mayores a lo dispuesto en las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de julio de 1956, según enmendadas por esta Ley. Tampoco se podrá requerir a dicho empleado más horas de trabajo mensual que las dispuestas, a la fecha de vigencia de esta Ley, en el decreto mandatorio para afines de acumulación de dichas licencias. No obstante, todos los demás aspectos de un decreto mandatorio que no sean los previamente señalados, se regirán por lo dispuesto en esta Ley.”*

*La fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 fue el 1ro. de agosto de 1995. Conforme a las citadas disposiciones, aquellos empleados que trabajaban con la empresa antes del 1ro. de agosto de 1995 tienen garantizada la aplicación de los beneficios mayores del decreto. No obstante al hecho de que conforme al decreto los empleados que tuviesen menos de 3 años de servicio con la empresa tenían derecho a una acumulación anual de sólo 10 días laborales, al completar 3 años de servicio este nivel de acumulación anual aumentaría a 15 días, lo cual lo equipara con la Ley Núm. 84. Por añadidura, al completar 6 años de servicio tales empleados adquieren el derecho a la acumulación anual de 18 días, lo cual excede el beneficio que le concede la Ley Núm. 84. Conforme a lo anterior, resulta evidente que el Decreto Mandatorio Núm. 32 concede mayores beneficios que la Ley Núm. 84. Por lo tanto, aquellos empleados que trabajaban ya con la empresa antes del 1ro. de agosto de 1995 tienen garantizados los beneficios del decreto.*

*En el caso de empleados que comenzaron a trabajar con la empresa a partir del 1ro. de agosto de 1995, éstos se regirán por las disposiciones de la Ley Núm. 84, a pesar de que ello significa que inicialmente tendrán derecho a una acumulación anual de 15 días, comparado con sólo 10 días por los primeros 3 años para los que están cubiertos por el decreto. Sobre ese particular, nótese que los empleados cubiertos por el decreto eventualmente adquieren el derecho a la acumulación anual de 18 días, mientras que los cubiertos por la Ley Núm. 84 están limitados a 15 días. Además, el Decreto Mandatorio Núm. 32 dispone beneficios de licencia por enfermedad idénticos a los de vacaciones (acumulación anual de 10, 15 y 18 días), mientras que la Ley Núm. 84 concede sólo 12 días*

*anuales de licencia por enfermedad para todos los empleados cubiertos por la nueva ley. . .”*

En su comunicación, usted interesa que le indiquemos sí la Consulta Núm. 14197, aún está vigente, luego de que se aprobara la Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”. En la misma, usted solicitó la opinión de esta Oficina con relación al Decreto Mandatorio Núm. 32.

En primer lugar, debemos señalar que tanto la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 como la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 fueron derogadas por la Ley Núm. 180. Esta Ley, además, tuvo el propósito de uniformar las licencias de enfermedad y vacaciones para los empleados de la empresa privada. No obstante, la nueva Ley no tuvo el efecto de derogar los decretos mandatorios. Sin embargo, esta Ley retuvo casi intactas las disposiciones de vacaciones y enfermedad de la Ley Núm. 84.

Ambas leyes, tanto la derogada Ley Núm. 84 como la Ley Núm. 96, disponían la acumulación de vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes, y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes, siempre que el empleado trabaje, por lo menos, 115 horas mensuales.

En lo que respecta a **empleados cubiertos por decretos mandatorios que disponen beneficios mayores**, el Artículo 5(b) de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

Artículo 5.- Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.-

“(a) . . .

(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 enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con 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.)

En cuanto a aquellos **empleados que comenzaron a laborar luego del 1 de agosto de 1995, estarán sujetos a lo dispuesto en la Ley Núm. 180.** Debemos señalar que, esta regla aplica solamente en los casos que el decreto provee beneficios mayores que los de la Ley Núm. 180. No obstante, en los casos que **el decreto provee beneficios menores**, el Artículo 5(c) de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

“Artículo 5.-

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 por enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.” (Énfasis nuestro.)

Sobre los **empleados “part-time”**, el Artículo 6(a) de esta Ley dispone que “será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje por lo menos ciento quince (115) horas en el mes.” Esto significa que el empleado no acumulará vacaciones ni licencia por enfermedad si trabajara menos de ciento quince (115) horas.

Con relación al **salario mínimo**, el licenciado Ruy N. Delgado Zayas, en su libro “Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño”, Revisión 2001, expresó lo siguiente:

“En cuanto a aquellas industrias que al entrar en vigor la Ley de 1998 estén pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no están cubiertas por el salario mínimo federal, continuarán pagando dicho salario mayor a los empleados.

Por otro lado, aquellas industrias que están cubiertas por el salario mínimo federal y que al entrar en vigor esta ley están pagando dichos salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándole dicho salario mayor a los empleados. Entendemos que cuando se dice en la ley “salarios mayores” se refiere a salarios mayores establecidos en un decreto mandatorio. No se trata de una prohibición de reducir salarios mayores pagados voluntariamente.”

Entre los cambios, que hubo con esta Ley Núm. 180, mencionados por el licenciado Ruy N. Delgado en su libro antes mencionado, están los siguientes y citamos:

“En cuanto a las normas de interpretación sobre vacaciones y licencia por enfermedad que disponía la Ley 84 y que la nueva ley cambió en su artículo 6 están:

1. El inciso (e) bajo la Ley 84 de 1995 comenzaba con una oración que señalaba que “De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de vacaciones se acumulará a partir de la

terminación de dicho período probatorio”. Esta oración fue omitida en la nueva ley.

El inciso (e) dispone ahora:

“(e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.”

Si consideramos que la intención del legislador es mantener unas reglas uniformes y sencillas sobre estas licencias y de que en ningún momento surge que haya tenido el propósito de cambiar la norma de la Ley 84, debemos concluir que la intención del legislador fue clarificar dicha disposición de ley pero no cambiarla.

2. El inciso (h) es modificado para que el pago doble de vacaciones sea por el exceso de 2 años y no de 30 días acumulados. Dicho inciso lee ahora como sigue:

“(h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.”<sup>1</sup>

Obviamente, este cambio está vigente a partir de la aprobación de esta ley. Es decir, las acumuladas en exceso de 30 días hasta el 27 de julio de 1998 deberán pagarse doble.

Finalmente el artículo 17 de la nueva ley dispone:

“Artículo 17.-

(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio 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.

(b) Toda disposición de un reglamento y decreto mandatorio promulgado al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956,

---

<sup>1</sup> Obsérvese que para acumular hasta dos (2) años, la licencia de vacaciones es indispensable que medie un acuerdo entre el patrono y el empleado.

según enmendada, y que estuviese vigente a la fecha de esta Ley, continuará en vigor hasta que sea revisado o derogado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, a tenor con las disposiciones de esta Ley. Periódicamente y no menos de cada (2) dos años deberá examinar dichos reglamentos para ajustarlos a los requisitos y definiciones contenidas en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo y realizar otra enmienda que sea apropiada para adelantar los propósitos de esta Ley.

- (c) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extra diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios”.

Las disposiciones de la Ley Núm. 180 relacionadas a la licencia de vacaciones y enfermedad, y tiempo trabajado requerido durante el mes para acumular licencias son muy similares a las disposiciones de la Ley Núm. 84. Esta Ley Núm. 180 sí deroga cualquier disposición de los Decretos Mandatorios que sean contrarias a sus disposiciones. Por lo que, aunque el Decreto Mandatorio 32, Aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados, Novena Revisión, 1992, está vigente, el mismo podría ser derogado en todo aquello que vaya en contravención a lo dispuesto en la Ley Núm. 180, así tal cual lo expresa el Artículo 17 de esta misma Ley.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

Consulta Núm. 15223  
Jorge P. Sala Law Offices  
Página 9

Lcdo. Hiram Meléndez  
Procurador del Trabajo

ep/LVGT