



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

15 de abril de 1997

Re: Consulta Número 14313

Nos referimos a su consulta relacionada con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento y su aplicación a la unión que usted representa. Su consulta específica es la siguiente:

"Resulta que nuestra Unión tiene contratado los servicios de un Oficial de Prensa donde el primer año trabajaba tres (3) días a la semana y el último año trabajó cuarenta (40) horas a la semana y en ocasiones más.

En este momento nos solicita el pago de sus vacaciones. La pregunta es ¿tiene este empleado derecho a las mismas? y ¿cuál decreto o norma rige esta actuación?"

Las uniones obreras en Puerto Rico están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas. Dirigimos su atención al Artículo I, Definición de la Industria, en cuyo Apartado A, Organizaciones con Propósitos Sociales, Fraternalistas, Culturales, Religiosos o Análogos, se incluyen específicamente las uniones obreras.

El derecho al pago de vacaciones de los empleados que trabajan en esta industria surge del Artículo V de dicho decreto. Conforme a dicho artículo, el empleado acumulará 1 1/4 de día de vacaciones por cada mes en que tenga, por lo menos, 120 horas de labor, lo cual equivale a 15 días al año. En caso de que trabajara menos de

120, pero no menos de 80, la acumulación sería de 1/2 día al mes, o sea, 6 días al año. El Artículo VI del decreto dispone idénticos beneficios por concepto de licencia por enfermedad.

Es necesario aclarar que los anteriores beneficios le aplican al empleado que es objeto de su consulta si éste comenzó a trabajar con la organización antes del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Dicha ley enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida como Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, y al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. La Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente en lo que respecta a las licencias por vacaciones y enfermedad:

"Se dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios."

Con el fin de aclarar los principios a seguirse en la aplicación de la ley, la citada Sección 12(c), a renglón seguido, dispone lo siguiente:

"Los beneficios mínimos antes mencionados serán de aplicación inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de esta ley estuvieran cubiertos por decretos mandatorios cuyos niveles de acumulación sean equivalentes a los anteriores. Los empleados que a la vigencia de esta ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen mayores beneficios mínimos de licencias, permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo [20] de esta Ley."

A continuación citamos textualmente el referido Artículo 20, titulado Beneficios Adquiridos, de la Ley Núm. 84:

"No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación de la licencia por 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 junio de 1956, según enmendada 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 fines 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."

Conforme a lo anterior, si el empleado que es objeto de su consulta comenzó a trabajar con la organización antes del 1ro. de agosto de 1995, retendrá el derecho del decreto a la acumulación anual de 15 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad. Si por el contrario, comenzó a partir de esa fecha, acumulará anualmente los mismos 15 días de vacaciones, pero sólo 12 días de licencia por enfermedad. En ambos casos, sin embargo, el empleado tendría que trabajar sólo 115 (no 120) horas al mes para tener derecho a dicha acumulación.

En cuanto al pago de vacaciones, la Sección 12(h) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente:

"El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes."

También es pertinente citar la Sección 12(j) de la ley, que dispone lo siguiente:

"Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado 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."

En lo que respecta a la liquidación en efectivo de las vacaciones, es relevante citar también la Sección 12(m) de la ley, que lee como sigue:

"A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la lciencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días."

Finalmente, deseamos hacer una observación con respecto a la jornada máxima de trabajo conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. Indica usted que en ocasiones el empleado trabajó en exceso de 40 horas semanales. Debe tener presente que en tales ocasiones el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, dispone que el patrono "vendrá obligado a pagarle [al empleado] por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo