



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

1ro. de mayo de 1998

Re: Consulta Número 14489

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad aplicables a los empleados de su oficina dental. Su consulta específica es la siguiente:

El 8 de abril de 1996 recluté una Asistente Dental a tiempo completo, a razón de \$5.00 por hora trabajadas en pago semanal. Esta empleada se mantiene trabajando como Asistente Dental a tiempo completo hasta enero de 1998. Por motivo de estudios me solicitó un horario especial a tiempo parcial, el cual le fue concedido. Al cumplir el año de trabajo dicha empleada recibió \$0.50 de aumento por hora trabajada, por lo tanto ahora devenga un salario semanal a razón de \$5.50 por hora trabajada y \$13.00 por horas extras trabajadas en exceso de ocho horas diarias y/o cuarenta horas semanales.

Los cálculos de vacaciones acumuladas y licencia por enfermedad se han hecho hasta ahora por el Decreto Mandatorio Núm. 90, Tercera Revisión del 1993, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Pero, según consulta por teléfono a la Oficina del Negociado de Normas de Trabajo, Oficina de Carolina, me informaron que a los empleados reclutados después del 1ro. de agosto de 1995 le aplica la Ley Núm. 84 de junio de 1995 y no lo que especifica el Decreto Mandatorio Núm. 90 del 1993, en los Artículos IV y

V, páginas 3 y 4 respectivamente, referente a Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

De acuerdo a la información recibida, mediante consulta telefónica, todo empleado que empezó a trabajar después del 1ro. de agosto de 1995 acumula $1\frac{1}{4}$ de día laborable al mes y 15 días laborables al año, si trabaja 115 horas o más al mes, ésto es para efectos de vacaciones regulares. La licencia por enfermedad se acumula a razón de 1 día laborable por mes y 12 días al año, siempre y cuando el empleado trabaje 115 horas o más al mes. Si el empleado trabaja menos de 115 horas al mes no acumula licencia por enfermedad ni para vacaciones regulares.

Agradeceré me informe al respecto, ya que la versión que le dio un oficial del Negociado de Normas del trabajo a mi Asistente Dental, es distinta a la que me informaron por teléfono en consulta previa.

La Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. Según le informó el Negociado de Normas del Trabajo, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, lee textualmente como sigue:

Se dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días por mes; y una acumulación mínima de licencia por enfermedad 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. ...

Estos beneficios equivalen anualmente a 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. A renglón seguido, la citada Sección 12(c) 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 [1ro. de agosto de 1995] 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 licencia permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo [20] de esta Ley.

En el caso específico que usted nos refiere, el Decreto Mandatorio Núm. 90 dispone beneficios anuales equivalentes a 16 días de vacaciones y 14 días de licencia por enfermedad. Conforme a la citada Sección 12(c), los empleados de esta industria que ya trabajaran con su patrono antes del 1ro. de agosto de 1995 tienen garantizados los beneficios mayores del decreto. Sin embargo, los empleados que comenzaron a trabajar en la misma industria a partir del 1ro. de agosto de 1995 sólo tienen derecho a los beneficios que dispone la Ley Núm. 84, siempre y cuando trabajen por lo menos 115 horas al mes. Tales empleados no acumularán ninguno de los dos beneficios en cualquier mes en que trabajen menos de 115 horas.

Es importante señalar que esto se debe a que el Decreto Mandatorio Núm. 90 es de los que dispone mayores beneficios que los de la Ley Núm. 84. En el caso de decretos que disponen beneficios menores, continuarán aplicando las disposiciones del decreto a todos los empleados, tanto a los que comenzaron antes de la vigencia de la ley como a los que comenzaron posteriormente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino