



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

24 de septiembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14683

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la hoy derogada Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

Por este medio deseo exponer mi inquietud relacionada a la aplicación de la Ley Número 84 del 20 de julio de 1995 donde expone el máximo de beneficios acumulados por vacaciones y enfermedad a día y cuarto por 115 horas en determinado mes de vacaciones y un día de enfermedad comenzando en agosto de 1995 versus lo que diga el decreto que aplique a determinada industria

Mi confusión surge al pedir asesoramiento, unos me han dicho que toda aquella persona que haya comenzado a trabajar después de agosto del 1995 sólo tiene derecho a lo que expone la Ley Número 84 mientras que otros me han indicado que procede lo que indique el decreto. Por ejemplo[,] si uso el Decreto Número 42 y tengo un empleado que trabaja a tiempo parcial sin llegar al máximo de 115 horas y que haya empezado a trabajar después de agosto de 1995[,] ¿cómo calculo sus vacaciones y licencia por enfermedad?

Quisiera que me aclararan esta situación que pueda ser aplicable también al [sic] cualquier situación relacionada.

Con la aprobación de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, nuestra Asamblea Legislativa derogó la Ley Núm. 96, *supra*, y con ello todas las enmiendas a dicha ley, incluyendo la Ley Núm. 84, *supra*. No obstante, la Ley Núm. 180, *supra*, retuvo casi intactas las

disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de la Ley Núm. 84, *supra*. Al igual que la Ley Núm. 84, *supra*, la Ley Núm. 180, *supra*, dispone la acumulación de vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días por mes y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes, siempre y cuando el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes. En lo que respecta a empleados cubiertos por decretos mandatorios que disponen beneficios mayores, el Artículo 5(b) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

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.

Como usted señala, el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, es de los que provee beneficios mayores que la Ley Núm. 180, *supra*. Específicamente, el Artículo IV del decreto dispone la acumulación de $1\frac{1}{4}$ días por mes de ambas vacaciones y licencia por enfermedad, sujeto a que el empleado trabaje por lo menos 120 horas al mes. Adicionalmente, el decreto dispone la acumulación de beneficios proporcionalmente reducidos para empleados que trabajen menos de 120 horas al mes. Conforme al citado Artículo 5(b) de la Ley Núm. 180, *supra*, este beneficio aplica únicamente a empleados que comenzaron a trabajar con su patrono antes del 1ro. de agosto de 1995.

En cambio, aquellos empleados de esta industria que comenzaron a trabajar con su patrono a partir del 1ro. de agosto de 1995 estarán sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 180, *supra*. En lo que respecta a empleados que trabajan a tiempo parcial, el Artículo 6(a) de la referida ley dispone que "[s]erá 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 en cualquier mes en que trabaje menos de 115 horas.

Nótese que esta regla aplica únicamente en aquellos casos en que el decreto provee mayores beneficios que los de la Ley Núm. 180, *supra*. En aquellos casos en que el decreto dispone beneficios menores, el Artículo 5(c) de la ley dispone lo siguiente:

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.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo