



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

13 de abril de 2000

lo:

Re: Consulta Núm. 14738

Nos referimos a su consulta en relación con la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Según nos informa, la empresa que usted representa es un centro de terapia física y acondicionamiento. Su consulta específica es la siguiente:

En el 1998 esta empresa atravesó por una crisis económica difícil [sic] en donde el patrono se vio precisado [sic] a reducir la jornada laboral semanal de 40 horas a 30 horas (seis horas diarias). En varias ocasiones [sic] en que dichos empleados se ausentaban con cargo a alguna licencia se pagaba el d[i]a a razón de 6 horas. La acumulación de estas licencias se continuaban [sic] como de costumbre y se consideraba el d[i]a trabajado a razón de 8 horas y no de 6, para efectos de la acumulación de sus licencias, entiéndase descuento de .75 de d[i]a en lugar de 1 d[i]a en su totalidad. Por esta razón permanecía un remanente de .25 (2 horas) de d[i]a acumulado en exceso [sic]. Esto ha provocado un balance de licencias inflado.

Entendemos que por error no se descontó la totalidad del d[i]a quedando el remanente de .25 de d[i]a (2 horas) que por ley no estábamos obligados a acumular ya que el promedio de horas trabajadas no era de 8 horas. Es por esto que solicitamos de usted nos indique si estamos obligados por ley a compensar este remanente de dos horas acumulados por error y si dicha compensación tiene que ser global o si puede ser parcial ya que planificamos realizar el pago de todos los excesos de licencias permitidos por ley.

La acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad se rige por la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998. Sobre la interrogante planteada, el Artículo 6(b) de esa ley dispone textualmente lo siguiente:

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se puedan determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

Conforme a lo anterior, si el día regular de trabajo de los empleados durante ese período era de 6 horas, la ley sólo requería que la acumulación también se hiciese a razón de días de 6 horas. Si por error la acumulación se hizo a razón de días de 8 horas, la empresa puede hacer el ajuste correspondiente sin incurrir en violación de la Ley Núm. 180, *supra*.

En cuanto a la propuesta liquidación de licencias en exceso del máximo que permite la ley, dirigimos su atención al Artículo 6(k) de la Ley Núm. 180, *supra*, que dispone lo siguiente:

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

Debe tener presente que conforme al Artículo 6(g) de la Ley Núm. 180, *supra*, el empleado tiene que disfrutar anualmente de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones.

La información suministrada indica que la empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. El Artículo V de dicho decreto dispone lo siguiente:

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de veinte (20) días. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de diez (10) días, el patrono vendrá obligado a pagarle el exceso de diez (10) días a razón de ocho (8) horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté percibiendo el empleado a la fecha. El pago sobre el exceso de diez (10) días se efectuará a la fecha en que el empleado empezare a disfrutar sus vacaciones regulares. [subrayado del original]

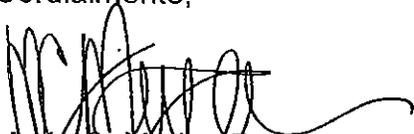
Es importante señalar que la citada disposición del decreto (y de todos los decretos que disponían lo mismo) quedó tácitamente derogada con la aprobación de la Ley Núm. 180, *supra*. En su lugar, aplica el Artículo 6(l) de la ley, que dispone lo siguiente:

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Lo anterior significa que el empleado dejará de acumular licencia por enfermedad una vez alcanza el límite de 15 días. Aunque la ley ya no lo requiere, el Artículo 6(l) crea una oportunidad para que como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad las empresas voluntariamente establezcan planes de liquidación de dicha licencia acumulada en exceso del máximo de 15 días.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marín Durán
Procuradora del Trabajo