



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

7 de junio de 2001

Consulta Núm. 14893

Nos referimos a su comunicación de 19 de abril de 2001, en la que nos presenta una consulta relacionada con las disposiciones sobre licencia de vacaciones y enfermedad. La consulta en específico lee como sigue:

“Quisiera que me contestaran unas dudas que tengo sobre 2 asuntos en particular.

- 1. Tengo mucha urgencia en que me contesten la misma; ya que trabajo en una firma de CPA y comencé a trabajar el 27 de enero de 1997. Por otra parte la secretaria comenzó a trabajar el 14 de agosto de 1995. Nos enteramos de que el exceso de 10 días se liquida de vacaciones y enfermedad. Nuestro jefe nos llamó y me dijo que ella cualificaba para pagarle el exceso de 10 días desde el 1995 al 2000, pero que yo no cualificaba para eso. Deseo que me contesten para poderle explicar si él esta correcto o no.**

2. **Duda en relación a los días de vacaciones y enfermedad que nos aplica. Igualmente nos enteramos de que son 14 de enfermedad y 16 de vacaciones. Desde que ambas comenzamos a trabajar han sido 12 de enfermedad y 15 de vacaciones. Deseo, entonces que me aclaren esta duda”.**

En cuanto a su primera interrogante, la cual se relaciona con la liquidación de los excesos de licencia de vacaciones y enfermedad, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, dispone en el inciso (k) del Artículo 6 que: “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.”. Esta liquidación de los excesos de licencia de vacaciones, aplica sin distinción en cuanto a la fecha en que los trabajadores fueron reclutados. En el caso de usted y su compañera de trabajo, opera de igual forma.

En lo relacionado con la licencia por enfermedad, el inciso (l) del Artículo 6, dispone que: “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.” Esta disposición es clara en cuanto a que limita a quince (15) días el máximo de días de licencia por enfermedad que se puede acumular. Por tanto, después de acumular esos quince (15) días los empleados no acumulan más licencia de enfermedad. La norma vigente es que el patrono ya no está obligado a la liquidación de licencias de enfermedad acumuladas en exceso de los 15 días, como lo disponían algunos decretos mandatorios, pues una vez se llega a ese tope, el empleado no acumula más. Estas son las normas vigentes en la materia para todos los empleados o trabajadores, según lo dispone la Ley Núm. 180.

Su segunda interrogante se refiere al derecho a la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad. De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 6 inciso (a) de la Ley Núm. 180, se establece que: “Todos los trabajadores de Puerto Rico... acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de ambas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes...”. Esto, como

#14893

usted señala, confiere el derecho a acumular quince (15) días de licencia de vacaciones y doce (12) días de licencia por enfermedad al año.

De otro lado, el Artículo 5 hizo una distinción entre los empleados que prestaban servicios para el patrono antes del 1ro. de agosto de 1995. El inciso (b) de la referida ley dispone que “[a]quel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y 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”.

Por su parte, el inciso (c) dispone que “[a]quellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasas 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 establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.”

Usted indica que la empresa para la cual presta servicios, es una firma de Contadores Públicos Autorizados, CPA. El Decreto Mandatorio Núm. 90, que corresponde a la Industria de Servicios Profesionales, aplica a esa empresa, toda vez que comprende establecimientos dedicados a prestar servicios profesionales tales como contadores, interventores de cuenta, tenedores de libro, economistas y administradores de negocios.

El Decreto Mandatorio Núm. 90 establece que por sesenta (60) horas de labor mensual, pero menos de cien (100) horas de labor mensual, el empleado tiene derecho a acumular 6 días de vacaciones al año. Por 100 horas o más de labor mensual tiene derecho a acumular dieciséis (16) días al año de vacaciones, a razón de 1 1/3 días por mes. En cuanto a licencias por enfermedad, por sesenta (60) horas de labor, pero menos de cien (100)

14893

de labor mensual, tendrá derecho a disfrutar de seis (6) días. Por cien (100) horas o más, serán catorce (14) días de licencia por enfermedad, a razón de 1 1/16 día por mes de labor.

Evidentemente, el beneficio de licencia de vacaciones y de enfermedad establecido por el Decreto Mandatorio Núm. 90 es superior al conferido por el Artículo 6 inciso (a) de la Ley Núm. 180, y; por lo tanto, los empleados que al 1ro. de agosto de 1995 estaban trabajando en un empleo cubierto por el referido Decreto Mandatorio Núm. 90, continuarían disfrutando de ese beneficio.

En el caso de ustedes, ambas comenzaron a prestar servicios después del 1ro. de agosto de 1995. Por esta razón, les aplica la regla general establecida en el Artículo 6 inciso (a) citada y no lo establecido en el Decreto Mandatorio Núm. 90.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo