



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

1 de febrero de 2002

  
Leda María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Consulta Núm. 14983

Durante la revisión del Decreto Mandatorio aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, surgió la interrogante sobre el alcance de la disposición del inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, que lee como sigue:

*“(a) Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) días laborables por cada mes; y 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 licencia por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.” (Subrayado nuestro).*

La anterior disposición ha generado la interrogante sobre el derecho de los empleados a acumular ambas licencias cuando no trabajan el mínimo de las ciento quince (115) horas en el mes.

En la interpretación de la disposición debemos tener en consideración que la intención legislativa de la Ley Núm. 180 es mantener los beneficios mayores adquiridos por los empleados antes de la vigencia de esta Ley. Por ejemplo, al presente están vigentes aproximadamente diecinueve (19) Decretos Mandatorios que tienen tasas de acumulación de licencia de vacaciones con menos horas de trabajo que lo dispuesto en la Ley Núm. 180. Esto es, estos trabajadores que gozan de este beneficio mayor a tenor del decreto mandatorio aplicable, continuarán disfrutando de estos beneficios mayores, siempre que cumpla con lo dispuesto en el inciso (b) del Artículo 5, que lee como sigue:

*“(b) 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 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.” (Subrayado Nuestro).*

Cónsono con lo anterior, quedaron vigentes en virtud de esta disposición de la Ley Núm. 180, las cláusulas de varios Decretos Mandatorios otorgando a los empleados cubiertos por éstos el beneficio de acumulación de licencias de forma proporcional a la cantidad de horas trabajadas.

Entendió el Comité de la Junta de Salario Mínimo, que el silencio de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, hoy derogada, sobre la concesión del derecho de acumular licencias, no debía interpretarse en contra de los trabajadores. La Ley Núm. 180 no tiene el alcance de limitar el derecho a acumular alguna cantidad de días por concepto de licencias concedido mediante un decreto.

No obstante, la Ley Núm. 180 sí fue lo suficientemente clara en cuanto a los beneficios menores los cuales se mantendrán así, hasta ser revisados por el Departamento del Trabajo. Al respecto el inciso (c) del Artículo 5, dispone lo siguiente:

*“(c) 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.”* (Subrayado Nuestro).

En el proceso de revisión de los Decretos Mandatorios, debemos tener en consideración no sólo el texto de la Ley Núm. 180, sino que cuando haya duda, debemos analizar el historial, antecedentes normativos; la política pública y el fin de la Ley Núm. 180, y su antecesora la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Al respecto, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 84 lee como sigue, en su parte pertinente:

*“...Esta ley... establece los beneficios marginales mínimos de vacaciones y de licencia por enfermedad para los trabajadores en Puerto Rico..... Aquellos trabajadores que ya están por encima de esos mínimos retienen los beneficios ya adquiridos. Aquellos que actualmente están por debajo de los beneficios mínimos aquí legislados, mantendrán la protección de la Junta de Salario Mínimo a los fines de elevarlos a los nuevos beneficios mínimos en el menor tiempo posible. A la vez que se establece una clara política pública salarial, se simplifica la legislación y se reducen los costos de su aplicación, se protegen en forma íntegra todos y cada uno de los beneficios adquiridos de todos los trabajadores puertorriqueños bajo la legislación anterior...; mientras algunos empleados disfrutaban, en virtud de decretos, de los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, miles de otros empleados carecen de tan importantes beneficios marginales... La multiplicidad de reglas y condiciones obsoletas a la altura del Siglo XXI, la falta de uniformidad en los beneficios y otros aspectos de los decretos redundan en un costo más alto que impide la adecuada administración del personal y el reclutamiento de nuevos trabajadores...”* (Subrayado Nuestro).

Correlativo a esta política pública de uniformidad de beneficios marginales de la Ley Núm. 84, la Ley Núm. 180 expresa en la Exposición de Motivos:

*“...Mediante la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, se aseguró... Por otro lado, dicha legislación también reconoció la necesidad de asegurar que los mandatos estatutarios de otros beneficios marginales, tales como las vacaciones y licencias por enfermedad, no operen en detrimento de nuestras oportunidades de desarrollo económico y de creación de nuevos empleos...”*

*“...Para implantar lo anterior, esta Ley concretiza la política pública expresada en la Ley Núm. 84... Se regula de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico, a la vez que se protegen los beneficios superiores que disfrutaran aquellos empleados contratados antes de la vigencia de esta Ley, a tenor con la legislación anterior...”* (Subrayado Nuestro).

Los Artículos 5 y 6 de la Ley Núm. 180 regulan la acumulación, uso, disfrute y la liquidación de las licencias de vacaciones y enfermedad. En lo que respecta a la acumulación de las licencias de vacaciones y de enfermedad, además de lo dispuesto en el inciso (a), citado al inicio, el inciso (b) del Artículo 6 dispone lo siguiente:

*(b) 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 los empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.”* (Subrayado Nuestro).

Ciertamente la Ley Núm. 180, dispone de forma expresa cuantas horas debe trabajar el empleado para acumular las licencias. ¿Implica esto que el empleado no puede acumular las licencias de cuando trabaja menos de ciento quince (115) horas?

Sabido es que el texto de la Ley es la expresión por excelencia de la voluntad legislativa. Sin embargo, es principio reiterado de derecho que la interpretación de una ley tiene que asegurar que el resultado querido por el legislador se cumpla; véase García v. ELA, 98 TS PR 131. La Ley Núm. 180 pretende, entre otros motivos, uniformar el beneficio marginal de vacaciones que estaba disperso en los Decretos Mandatorios. No fue el propósito de la misma limitar o eliminar derechos.

Además, debemos tener en consideración que la licencia de vacaciones es un beneficio marginal de indiscutible interés público. Es trillada la postura, tanto del Tribunal Supremo, como de este Departamento al interpretar toda legislación protectora del trabajo, tomar en consideración el propósito social que la inspiró. Las licencias de vacaciones y por enfermedad gozan de la más alta prioridad por el efecto que tienen en la salud y seguridad de los trabajadores y la eficiencia y buena marcha de las empresas. Ese es su valor social y fuente de su adopción. De ahí, que sea necesario interpretar la Ley Núm. 180 dándole sentido lógico a sus diferentes disposiciones, supliendo, inclusive, las posibles deficiencias cuando sea necesario.

La Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, FLSA, no contiene disposición alguna relacionada con el beneficio marginal de las licencias por concepto de vacaciones o enfermedad. Permitiendo a los estados aprobar legislación sobre esta materia.

Podemos concluir, que en lo que resta al revisar los decretos mandatorios debemos tener en consideración la disposición que nos ocupa y atender que la Ley Núm. 180, establece unas excepciones. La misma excluye de sus disposiciones expresamente a los trabajadores cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo; y a los empleados en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes; a los empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con excepción de las agencias e instrumentalidades que operen como negocios o empresas privadas; a los empleados municipales, y a "administradores", "ejecutivos" y "profesionales" según definidos mediante el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimos o según fuese enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Por lo que sugerimos, que al revisar los decretos mandatorios, relacionados con los empleados excluidos, debe mantenerse el derecho de acumular licencia de vacaciones en forma proporcional a las horas trabajadas, cuando éstas sean menores de ciento quince (115) horas por mes.

Esperamos que esta información aclare sus dudas sobre la interpretación y revisión de la disposición mencionada.