



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

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

26 de junio de 2003

Consulta Núm. 15133

Nos referimos a su comunicación del 7 de enero de 2003, la cual lee como sigue:

“ . . . tengo una oficina pequeña de servicios . . . mi pregunta es sobre los días de fiesta. Como establezco los días feriados que le daré a mi secretaria sin que se interrumpa el funcionamiento normal de la oficina.

Cu[a]ntos días feriados tiene derecho a un empleado?

Los días por enfermedad se acumulan? Esta empleada mía tuvo un accidente en febrero del año pasado, y tomó 15 días de enfermedad, ella llevaba para ese tiempo 1 año exacto[.] cuando se comienza a acumular los mismos luego de consumirlos?

Las vacaciones las entiendo . . . pero tengo mis dudas en cuanto a estas 2 cosas.”

Su consulta está relacionada a los días feriados y al derecho de acumulación de la licencia de enfermedad que tienen los empleados de una oficina de servicios.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” tiene como propósito uniformar las licencias de vacaciones y enfermedad para los trabajadores en Puerto Rico. De igual manera, protegió los beneficios superiores que disfrutaban antes de la vigencia de la Ley

Núm. 180. En cuanto a las tasas de acumulación, el Artículo 5 dispone lo siguiente:

“Art. 5.- Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores

...
 (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.

(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. . .”

Con relación a los días de enfermedad a los cuales tienen derecho a acumular los empleados y los requisitos para acumularlos, el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

“Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad

(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 por 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 licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

- (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 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.
- (c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.
- (d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.
- (e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.
- (f) . . .
- (g) . . .
- (h) . . .
- (i) . . .
- (j) . . .
- (k) . . .
- (l) 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. . .”
(Subrayado nuestro.)

Según la información que usted nos brinda en su comunicación, su oficina es de servicios; si éstos son profesionales, a sus empleados le aplica lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 90. Con relación a la acumulación de la licencia de enfermedad, el Artículo V de este decreto dispone lo siguiente:

“Artículo V- Licencia por Enfermedad

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Horas de Labor al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
100 horas o más	1 1/6 de día	14 días
60 horas, pero menos de 100	1/2 día	6 días

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de uno y un sexto (1 1/6) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, catorce (14) días laborables al año. Aquellos empleados que trabajen entre sesenta (60) pero menos de cien (100) horas al mes, acumularán licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día laborable en dicho mes. El empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad.

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) 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 nuestro.)

La Ley Núm. 180 dispone que aquellos empleados, quienes estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1 de agosto de 1995, el cual dispusiera 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, continuarán disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior ocurrirá, siempre y cuando labore para el mismo patrono.

Por el contrario, en caso de los nuevos empleados, quienes comenzaron a laborar luego del 1 de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm. 180.

En la situación que usted nos plantea, aplica la Ley Núm. 180 en cuanto a los días de acumulación por enfermedad, ya que su empleada comenzó a laborar, luego del 1 de agosto de 1998.

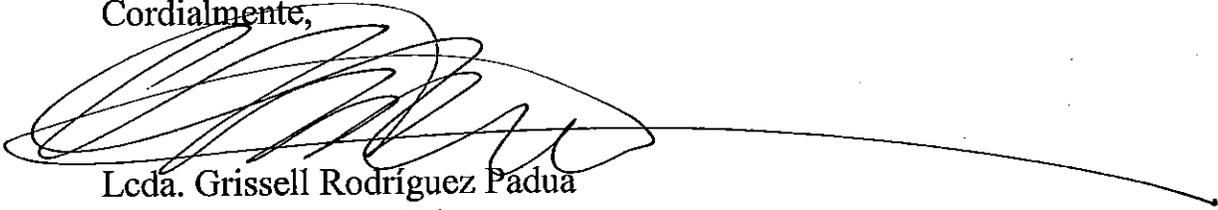
Según la legislación vigente, los días de enfermedad no usados por el empleado durante un año correspondiente, se acumulan hasta un máximo de quince (15) días.

En cuanto a su interrogante de cuándo se acumulan estos días, la Ley Núm. 180 es absolutamente clara, y dispone que se acumulan mensualmente siempre que el empleado "trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes".

Con relación a cuántos días feriados tiene derecho un empleado de una oficina de servicios le brindaremos una información general debido a que su comunicación no tiene información suficiente para ofrecer una opinión certera. En caso de que su oficina no esté excluida por la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como "Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales de 1989", le aplicará lo dispuesto en la misma. Por el contrario, si la Ley Núm. 1 excluyó a oficinas que brindan servicios similares a la suya, le aplica el contrato de trabajo, en caso de que existiera, siempre que no vaya en contra de la ley, la moral ni el orden público. Es importante señalar que ningún contrato de trabajo debe ir en detrimento de las leyes laborales como lo son: (1) la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, "Ley del día de Descanso"; (2) la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la "Ley de Jornada de Trabajo" como también lo dispuesto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Lcdá. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT