



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

27 de noviembre de 2006

Consulta Núm. 15486

Nos referimos a su comunicación del 20 de octubre de 2006, la cual lee como sigue:

“Existe una gran incertidumbre en relación a que ley o decreto cubre nuestra empresa de mantenimiento, Ley 180 o Decreto 89.

Según una consulta realizada al Lcdo. Ruy N. Delgado aplicaba el decreto a todo empleado reclutado en o antes del año 1995. Del 1996 en adelante la Ley 180.

De acuerdo a las disposiciones de mayor o menor beneficios, a mi entender el decreto provee mayor beneficios debido a que la tasa de acumulación es menor; por lo que todos mis empleados, ya bien sean a tiempo parcial acumulan.

He consultado con el Sr. Ricardo Oxios, investigadores de San Juan, Arecibo, Caguas y Carolina, con la Lcda. Marilyn Rodas y todos ofrecen versiones distintas. Cabe mencionar, que algunos concordaron conmigo. Es importante se aclare y todos apliquemos la ley que corresponde.

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).

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 los 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 por vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico, a la vez que se protegen los beneficios superiores que disfrutaron aquellos empleados contratados antes de la vigencia de esta Ley, a tenor con la legislación anterior...” (Subrayado Nuestro).*

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.

Según el Historial legislativo de la Ley núm. 84 antecesoras de la ley 180 decía en cuanto al propósito de la ley en cuanto a la acumulación de las licencias de vacaciones y enfermedad lo siguiente:

Se dispone un beneficio mínimo de 15 días de vacaciones y 12 de enfermedad. 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 salarial, se protegen en forma íntegra todos y cada uno de los beneficios adquiridos de todos los trabajadores bajo la legislación anterior.

Según el historial queda claramente establecido que aquellos empleados que tengan mayores beneficios continuarán con los mismos, o sea que si cuando se firmó la ley tenían acumulación de licencias más altas o requisitos de horas de trabajo mensual menores sus beneficios quedaron vigentes.

El Decreto Mandatorio Núm. 89 dispone que todo empleado con menos de un año en la empresa acumulará 12 días de vacaciones y 9 de enfermedad por cada mes que haya tenido 100 horas trabajadas. Y todo empleado con más de 12 meses en la empresa acumulará 15 días de vacaciones y 12 de enfermedad por cada 100 horas de trabajo al mes. Es pertinente señalar que los niveles de acumulación del Decreto 89 inicialmente no menores que los establecidos en la Ley Núm. 180; no es hasta después de 12 meses en la empresa que se acumulan vacaciones y enfermedad equivalentes a la Ley Núm. 180.

Analizando el Historial Legislativo de la Ley Núm. 84 y la Ley Núm. 180 podemos concluir que todo aquel empleado que comenzó con la empresa antes de agosto de 1995 continuará acumulando vacaciones y licencia por enfermedad por cada 100 horas de trabajo al mes. Los nuevos empleados acumularán durante los primeros 12 meses en la empresa 12 días de vacaciones y 9 de enfermedad, beneficios menores a la ley. No obstante, luego de los primeros 12 meses acumularan licencias equivalentes a la Ley Núm. 180.

Nótese que en el historial legislativo se mencionaba que algunos decretos se afectarían parcialmente; este es uno de ellos. Durante el primer año de los trabajadores, al estar en una industria de menores beneficios a la ley, acumularan licencias tal y como dicta el Decreto hasta tanto sea revisado. El escenario cambia después de que el empleado trabaje más de 12 meses en la empresa, debido a que el Decreto dispone acumulación de licencias equivalentes a la ley.

Esperamos que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo