



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

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

14 de mayo de 2007

Re: Consulta 15552

Nos referimos a la comunicación que enviara por correo electrónico el 10 de mayo de 2007 la cual lee como sigue:

*“Por este medio deseo apelar a su accesoria, ayuda y conocimiento en lo referente a la situación por la cual entiendo me he visto perjudicada en mi centro de trabajo.*

*Trabajo como secretaria a tiempo completo y con permanencia desde el año 2004 para una empresa privada de nombre J.R. Insulation Sales & Service y que se dedica al servicio de la industria. La empresa lleva mas de 15 años en el mercado y su nomina sobrepasa los 300 empleados.*

*En días pasado solicite unos días por enfermedad con la debida documentación médica justificada, la compañía, para mi sorpresa alega que solo tengo derecho a acumular el total de 6 días de enfermedad y 12 días de vacaciones bajo el alegato que la empresa esta acogida o protegida por el Decreto Mandatorio núm. 44.*

*Luego de haber consultado con varias personas entre ellas licenciados al servicio del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en una opinión prácticamente unánime se llega a la conclusión de que la Ley Núm. 84 del 1 de agosto de 1995 y*

posteriormente la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998 derogan dichos decretos incluyendo el decreto mandatorio 44.

Mas aún en Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico del 2007. 2007 DTS 013 JIMENEZ MARRERO V. GENERAL INSTRUMENTS; el honorable Tribunal resuelve lo siguiente y citamos:

*En vista de que el Tribunal de Primera Instancia, así como el Tribunal de Apelaciones, aplicaron a la presente controversia disposiciones derogadas del Decreto 81, y no las disposiciones de la entonces vigente Ley 84, nos vemos precisados a discutir el alcance que tuvo la referida pieza legislativa y su efecto sobre los decretos mandatorios. De paso, con ello aclaramos las dudas que los tribunales inferiores puedan todavía tener en torno a la más importante de las leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa durante la denominada reforma laboral de 1995.*

*Precisamos que, si bien es cierto que la Ley 96, según enmendada por la referida Ley 84, fue derogada en el año 1998, su sucesora incorporó, en esencia, todas sus disposiciones relativas a acumulación, uso, disfrute y paga de licencia de vacaciones. Nos referimos a la actual Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, en adelante Ley 180. Por ello, los pronunciamientos que procederemos a hacer son igualmente aplicables al estado de derecho actual.*

*En términos generales, y en lo aquí importante, la Ley 84 estableció la nueva política pública del Estado en lo que concierne a los beneficios marginales que hasta entonces proveían a los trabajadores los decretos mandatorios.*

*Tuvo, entre sus propósitos, terminar con la multiplicidad de normas cuasi-legislativas disímiles contenidas en los decretos mandatorios.*

*Así, la Asamblea Legislativa expresó en su Exposición de Motivos la voluntad de erradicar la falta de uniformidad en los beneficios y otros aspectos de los decretos mandatorios.*

*Por ende, la Ley 84 trajo consigo un cambio en la forma en que por años se aplicaron a los trabajadores los distintos decretos mandatorios de la Junta. En ese sentido, la Ley 84 estableció que para saber cuántos días de licencias de vacaciones y enfermedad acumula un empleado al mes, y cuántas horas se le requiere trabajar*

*mensualmente para acumular dichas licencias, había que realizar un ejercicio comparativo entre lo que decía la ley sobre tales extremos y lo que sobre el particular proveía el decreto mandatorio aplicable al patrono.*

*Así las cosas, la concernida ley dispuso un nivel general mínimo de acumulación de licencia de vacaciones de uno y un cuarto (1 1/4) de día por mes y un nivel general mínimo de acumulación de licencia por enfermedad de un (1) día mensual, por cada mes que el empleado trabajase no menos de 115 horas.*

*En los casos de industrias regidas por decretos mandatorios contentivos de (1) niveles de acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad y (2) niveles de horas de trabajo requeridas para acumularlas equivalentes a los provistos en la Ley 84, la ley, y no el decreto, cubriría a sus empleados a partir del 1 de agosto de 1995.*

*En vista de lo aquí expuesto le pido que me ayude a salir de mi duda y si es que la empresa en la cual laboro esta en un error, pues que se pueda corregir, en buen animo, para beneficio de todos los que laboramos en ella”.*

En su consulta nos solicita le aclaremos ciertas dudas con relación a los derechos de acumulación de licencias por enfermedad y vacaciones en la industria para la cual labora. Nos expresa en su comunicación que sus preocupaciones han sido atendidas por personal y abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos quienes le han orientado al respecto.

La Oficina del Procurador del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o judicial. Por lo que, no podemos emitir una opinión basándonos en hechos o circunstancias que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o inclusive ante los tribunales de justicia.

No obstante, a manera ilustrativa sobre las interpretaciones emitidas por esta oficina y normas de derecho establecidas por la jurisprudencia a

continuación le aclaramos lo concerniente a la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad conforme lo establece la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

Cabe señalar que no nos indica en su comunicación el tipo de industria en la cual labora. Sin embargo, debido a que hace referencia al Decreto Núm. 44, el cual aplica a la Industria de la Construcción, le aclaramos las interpretaciones que ha dado nuestra oficina sobre lo dispuesto en dicho decreto y hacemos referencia al mismo para aclarar sus dudas en cuanto a las tasas de acumulación de ambas licencias.

Lo que nos plantea ha sido atendido anteriormente por esta oficina a través de las consultas número 15361 y 15486, por lo que nos referimos y acompañamos copia de las mismas. No obstante, aclaramos que el caso citado en su comunicación, *Ramón Jiménez Marrero y Nitza Hernández Santos v. General Instruments, Inc. y/o Next Level, Corp.* 2007 TSPR 13, no establece una norma de interpretación distinta a lo interpretado hasta el presente en cuanto a lo dispuesto en los incisos (b) y (c) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180, en relación a los niveles de acumulación y horas requeridas de acuerdo a la tipo de industria y la fecha en que comenzó a laborar el empleado en la industria. Aquellos *empleados* que al 1ro de agosto de 1995 estuviesen cubiertos por decretos mandatorios con niveles de acumulación u horas requeridas de trabajo *mayores* a lo dispuesto en la ley mantendrían dichos beneficios. Por otra parte, las *industrias* que a esa misma fecha estuviesen regidas por decretos mandatorios con niveles de acumulación u horas de trabajo requeridas para acumularlas *menores* a los conferidos en la ley, continuarían siendo regidas por tales decretos en cuanto a estos niveles. Los mismos serían revisados y están actualmente en proceso de revisión para uniformar y alcanzar los niveles establecidos en la ley. Es por ello que al determinar la tasa de acumulación aplicable es necesario considerar la fecha en que comenzó a laborar el empleado y el tipo de industria en la cual labora.

En cuanto a la derogación de los decretos mandatorios el caso aclara que “todos los demás aspectos relacionados a las licencias de vacaciones y enfermedad se regirán por lo dispuesto en [la ley] y no por los decretos mandatorios, derogando expresamente toda disposición de un decreto mandatorio que estuviese en conflicto con la misma. Es decir, a partir del

lro de agosto de 1995, todas las normas relativas a licencias de vacaciones y enfermedad que no fuesen estrictamente los niveles de acumulación y los niveles de horas requeridas para acumularlas se regían por la Ley 84 y no por los decretos mandatorios.” En este sentido en la situación particular que plante el caso se discute lo relacionado al disfrute consecutivo o fraccionado de vacaciones como una de las disposiciones a la cual le es era de aplicación la Ley 84 y no el decreto mandatorio de esa industria. Cabe señalar que, según se aclara en dicho caso, las pronunciamientos en torno a la Ley 84 son igualmente aplicables al estado de derecho actual bajo la Ley 180, ya que dicha ley incorporó en esencia todas las mismas disposiciones.

Esperamos que la información ofrecida sea de su satisfacción y utilidad.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo