



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

9 de octubre de 2015

Consulta Núm. 15,806

Estimados señores y señoras:

Acusamos recibo de su consulta con fecha de 22 de julio de 2015, mediante la cual nos plantean una serie de situaciones de hecho y preguntas en torno a la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada*, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*.

Comenzamos nuestro análisis destacando que la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹ Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, nuestra intervención es en el sector privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo (OPT), la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *antes citada*.



reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos o sobre aquellas materias que están fuera del alcance y jurisdicción del DTRH.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha en su consulta. Entendemos que mediante su consulta se nos ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de las interrogantes planteadas. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, durante la década de los años cuarenta en Puerto Rico se promulgó la primera *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico*,² la cual tuvo el propósito de establecer normas mínimas de vida necesarias para la salud, la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. La Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, conocida como *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico*, estableció una Junta de Salario Mínimo, a la cual se facultó para aprobar decretos mandatorios fijando, entre otras cosas, el tipo mínimo de salario por períodos regulares y extraordinarios.³

Posteriormente se aprobó una nueva Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, la cual representó un cambio en la política pública en cuanto a la intervención del gobierno en la formulación y condiciones de trabajo. Ésta fue influenciada, en parte, por el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones obreras propiciado por la Ley de Relaciones del Trabajo, la cual reconoce y protege los derechos de los trabajadores a organizarse, a negociar colectivamente y llevar a cabo actividades concertadas para su propio beneficio.⁴ En aquella ocasión la Asamblea Legislativa prefirió limitar la acción pública a la fijación de salarios mínimos, por la propia Legislatura y por la Junta de Salario Mínimo, dejando al campo de la negociación colectiva todo lo relacionado a la fijación de otras condiciones de trabajo.⁵

Durante la década de los 90 se aprobó la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual aseguró estatutariamente que la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico era que los salarios mínimos federales aplicasen automáticamente e inmediatamente a los trabajadores cobijados por la la Ley Federal de Normas

² Véase *Marrero Cabrera v. Caribbean Refining Co*, 93 D.P.R. 250 (1966).

³ *Id.*

⁴ *Id.*

⁵ *Id.*

Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés).⁶ Además, reconoció la necesidad de asegurar que los mandatos estatutarios de otros beneficios marginales no operen en detrimento de nuestras oportunidades de desarrollo económico y creación de nuevos empleos. La concesión de beneficios por encima del mandato estatutario deberá establecerse a tenor con la realidad económica y las condiciones del mercado.

Al respecto, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 84-1995 dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“... 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...** [M]ientras 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.” (Énfasis nuestro).

Ahora bien, la Ley Núm. 180-1998 derogó la Ley Núm. 96, *antes citada*, incluyendo su ley enmendatoria, la Ley Núm. 84-1995. Previo a la Ley Núm. 180-1998, las normas aplicables sobre condiciones de trabajo, horas máximas de trabajo, salarios mínimos y acumulación de licencias en las distintas industrias eran reguladas mediante decretos mandatorios. Los decretos mandatorios son producto de la antigua Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, la cual fue creada al amparo de la entonces Ley Núm. 8, *antes citada*, así como las disposiciones de la Ley Núm. 96, *antes citada*.

⁶ Véase Exposición de Motivos, Ley Núm. 180-1998.

JM.

No obstante lo anterior, la Ley Núm. 180-1998 mantuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico, así como establecer un salario mínimo local equivalente al 70% del salario mínimo federal prevaleciente aplicable a aquellas empresas o actividades a las cuales no les aplicare la FLSA. Conforme a ello, el inciso (a) del Artículo 6 de dicho estatuto dispone que todo trabajador en Puerto Rico acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En cuanto a la licencia por vacaciones, el trabajador acumulará la misma a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) días al mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de las mencionadas licencias se considerará tiempo trabajado para propósito de la acumulación de estos beneficios.

Por su parte, en torno a los mencionados decretos mandatorios, la Ley Núm. 180-1998 dispone lo siguiente en su Artículo 5:

“(a) Aquellas industrias que al entrar en vigor esta ley estén pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no estén cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagándose los a los trabajadores. Sin embargo, aquellas industrias que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándose los a los trabajadores.

(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. ...” (Énfasis suplido).

DM.

El inciso "d" del Artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998 dispone lo siguiente en cuanto al proceso de revisión de los decretos mandatorios:

"... el Secretario tomará en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión, a los fines de que no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Al revisar los decretos, el Secretario cumplirá con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada. Disponiéndose que en el proceso de revisión se celebrarán vistas públicas notificadas con por lo menos sesenta (60) días de anticipación y la determinación será sujeta a revisión judicial."

Uno de los propósitos de la Ley 180-1998 fue el de eliminar la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, organismo cuasi legislativo, que emitía los Decretos Mandatorios. En éstos la Junta establecía los salarios mínimos y tasas de acumulación de licencias de enfermedad y vacaciones para diversas industrias. Para atender esta situación la pieza legislativa le otorgó al DTRH la facultad de revisar los decretos mandatorios tomando en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas de la industria en cuestión. Éste con el fin de que no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias.⁷

Por otro lado, el Artículo 17 de la Ley Núm. 180-1998 dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

"(c) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios." (Énfasis suplido).

Conforme a lo anterior, en la actualidad:

"... si el Decreto concede menos vacaciones o licencia por enfermedad o requiere más horas para acumular estas licencias que la ley, entonces aplica el Decreto Mandatorio en cuanto al beneficio menor. Si por el contrario, el Decreto Mandatorio concede más vacaciones o licencia

⁷ Véase Artículo 5, *Industrias que otorgan beneficios superiores o inferiores*, Ley 180-1998. 29 L.P.R.A. § 250c.

DM

por enfermedad que la ley o requiere menos horas de trabajo para acumular las licencias, entonces estos beneficios mayores le aplicarán a los empleados que al 1ro. de agosto de 1995 ya estaban trabajando en la empresa. Los empleados que comenzaron a trabajar para su patrono a partir del 1ro. de agosto de 1995 se registrarán en cuanto a estos aspectos por la Ley 180 y no por el Decreto.

[...]

En conclusión, al presente todavía los Decretos Mandatorios continúan en vigor pero solo en cuanto a las tasas de acumulación de las licencias de vacaciones y enfermedad, las horas requeridas para acumular, la obligación de pagar doble las horas extra sobre 8, paga de días feriados y garantías de compensación mínima diaria. Las demás disposiciones de los Decretos han sido derogadas y sus disposiciones fueron sustituidas por la Ley 180.”⁸

A la luz de lo anterior, a continuación contestamos sus interrogantes.

*“Un guardia de seguridad que comenzó a trabajar para su empresa actual posterior al 1 de agosto de 1995 cuya industria está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 74 (1991) donde se establece: El empleado acumulará durante los primeros doce (12) meses de servicio con la empresa a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. Disponiéndose, además, que si el empleado **continúa trabajando** en la empresa acumulará vacaciones con sueldo completo en los meses sucesivos a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable siempre y cuando cumpla con el requisito de las ciento diez (110) horas en dicho mes.*

- a. *¿tendrá derecho a un día de vacaciones por cada mes que haya trabajado 115 horas o más durante su primer año, y un día y un cuarto desde el segundo año en adelante siempre que trabaje las mismas 115 horas al mes?”*

Sí. Toda vez que el empleado comenzó a trabajar para una empresa cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 74, posterior al 1ro. de agosto de 1995, le es de aplicación la tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad **menores** a lo dispuesto en la Ley Núm. 180-1998, mientras que le es de aplicación aquellas horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación que sean **mayores** a lo dispuesto en la ley. Por **no** ser un empleado que comenzó **previo** al 1ro. de agosto de 1995, éste no adquirió el derecho de continuar disfrutando de beneficios que, comparados a lo dispuesto en la Ley Núm. 180-1998, resulten ser

⁸ Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, *Observaciones en torno a las licencias de vacaciones y enfermedad en la empresa privada*, Revista de Trabajo, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Tomo XVIII, Número 53 (mayo 2002), páginas 59 a 60.

DL.

mayores, como el requisito de acumular vacaciones cuando cumpla ciento diez (110) horas de trabajo en un mes.

"Un empleado de mantenimiento que comenzó a trabajar para su empresa actual posterior al 1 de agosto de 1995 cuya industria está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 89 (1991) donde se establece que: El empleado que trabaje menos de cien horas pero no menos de 50 horas, acumulará vacaciones regulares en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a 100 horas. Por ejemplo, si trabaja 75 horas acumulará, en ese mes el 75 por ciento de un día o de un día y cuarto (1 1/4) según sea el caso, a base del día laborable del empleado.

- a. *Si trabaja 100 horas al mes, ¿no tendrá derecho a la acumulación de vacaciones por tener requisito de horas menor a lo establecido en la Ley Núm. 180, supra?"*

No. Solo aquellos empleados que al 1ro. de agosto de 1995 estuvieran cubiertos por decretos mandatorios que proveen tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones o enfermedad superiores a las provistas en la Ley Núm. 180-1998 o que tuviesen derecho a acumulación de tales beneficios con **menos horas de trabajo que lo dispuesto en la Ley Núm. 180-1998**, continuarán disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. No obstante, en la situación de hechos antes descrita, el empleado comenzó a trabajar para su empresa actual **posterior** al 1ro de agosto de 1995, por lo que no le es de aplicación el requisito de cincuenta (50) a cien (100) horas de trabajo para acumular vacaciones por ser dichas horas **menores** a las ciento quince (115) dispuestas en la Ley Núm. 180-1998.

"Un empleado de mantenimiento que comenzó a trabajar para su empresa actual el 1 de agosto de 1990 y que está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 89 (1991) donde se establece que: Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa: Hasta 12 Meses de Servicio: Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año, a base del día laborable del empleado. Más de 12 Meses de Servicio: Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, quince (15) días laborables al año, a base del día laborable del empleado. El empleado que trabaje menos de cien horas pero no menos de 50 horas, acumulará vacaciones regulares en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a 100 horas. Por ejemplo, si trabaja 75 horas acumulará, en ese mes el 75 por ciento de un día o de un día y cuarto (1 1/4) según sea el caso, a base del día laborable del empleado.

- a. *Si trabaja 100 horas al mes, ¿tendrá derecho a la acumulación de vacaciones a razón de 1 día el primer año y 1.25 días los años subsiguientes?"*

b. *Si trabaja 75 horas un mes luego de su segundo año, ¿tendrá derecho a la acumulación de vacaciones a razón de 0.9375 día?*

Sí, para ambas interrogantes. Nótese que, conforme a la situación de hechos de las cuales surgen sus interrogantes, el empleado en cuestión comenzó a laborar para su empresa actual **previo** al 1ro. de agosto de 1995, por lo que le será de aplicación las tasas de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad que sean mayores a las provistas por la Ley Núm. 180-1998 o los requisitos de horas de trabajo mínimos para acumular las mencionadas tasas que sean **menores a la Ley Núm. 180-1998**, del decreto mandatorio bajo el cual estuviera cubierto. Ahora bien, independientemente de cuándo comenzó a laborar un empleado en particular, si el empleado se desempeña en una industria que estuviese regulada por decretos mandatorios con **tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores** a lo dispuesto en la Ley Núm. 180-1998 o con **requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores** a lo dispuesto en dicha ley, éste continuará sujeto a lo anterior.

"Un cajero que trabaja desde el 1 de enero de 2014 para una industria cobijada por el Decreto Mandatorio Núm. 42 y (anteriormente) por el Decreto Mandatorio Núm. 8, en el cual se establece la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y el pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias.

- a. *¿Le corresponden los beneficios dispuestos por dichos decretos, a pesar de haber comenzado a trabajar posterior a la vigencia de la Ley Núm. 180, supra?*
- b. *¿Cuándo el artículo menciona: Todo empleado que trabaje en una industria, se refiere a haber trabajado para un mismo patrono o para cualquier patrono del grupo de patronos que componen una industria en particular?"*

En cuanto a la primera interrogante, no. El inciso "c" del Artículo 17 de la Ley Núm. 180-1998 es claro a los efectos de que **aquellos empleados** que trabajaban en una industria que, conforme a la legislación existente a la **fecha de entrar en vigor la Ley Núm. 180-1998**, reconocía días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias, **continuarían disfrutando** de dichos beneficios.

Sobre su segunda interrogante, nótese que el inciso "c" del Artículo 17, a diferencia del inciso "b" del Artículo 5 de la Ley Núm. 180-1998, no hace la salvedad de que será de aplicación mientras el empleado trabaje para el mismo patrono. Es un principio reiterado de nuestro ordenamiento jurídico y, a su vez, una norma reiterada en el DTRH, que las leyes o reglamentos laborales deben ser interpretados liberalmente o de la manera más favorable al obrero.⁹ Cónsono con ello, no podemos hacer

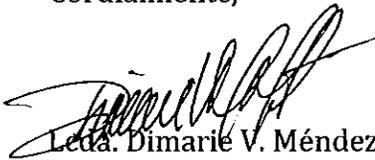
⁹ Véanse Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc., 148 D.P.R. 103 (1999) y Dorante v. Wrangler, 145 D.P.R. 408, 417 (1998).

diferenciación donde el legislador no las ha hecho. Por lo tanto, para ser de aplicación el inciso "c" del Artículo 17, el empleado no tiene que trabajar para el mismo patrono.

Debemos hacer la salvedad de que nuestra opinión es una de estricta interpretación de la letra de la ley. Reiteramos que en nuestro ordenamiento jurídico las leyes y reglamentos laborales deben ser interpretados liberalmente o de la manera más favorable al trabajador.¹⁰ Su interpretación liberal a favor de aquéllos a quienes intenta proteger es imperativa.¹¹ Por tal razón, debe tomarse en consideración que en su día de tener el asunto ante su consideración un tribunal podría interpretar dichas disposiciones de forma más favorable al empleado.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Leda. Dimarie V. Méndez Martín
Procuradora del Trabajo

¹⁰ *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe*, 148 DPR 103.

¹¹ *Torres v. Star Kist del Caribe*, 134 DPR 1024.