



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**Departamento del Trabajo y**  
**Recursos Humanos**

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

2 de agosto de 2018

**CONSULTA NÚMERO: 15833**

**ASUNTO: CANTIDAD DE HORAS REQUERIDAS PARA ACUMULAR LICENCIA PARA VACACIONES Y POR ENFERMEDAD EN VIRTUD DE LA LEY 180-1998**

Tras la aprobación de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*" (en adelante, Ley 4-2017), tanto patronos como empleados nos han consultado sobre la cantidad de horas para acumular licencia para vacaciones y por enfermedad en virtud de la Ley 180-1998, según enmendada, "*Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*" (en adelante, Ley 180-1998). A fin de orientar a esta población, en esta consulta atenderemos las siguientes interrogantes:

- ¿La acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes aplica a todos los empleados o solamente a aquellos contratados a partir del 26 de enero de 2017?
- ¿Un patrono puede aumentar las horas de trabajo de los empleados a tiempo parcial para que trabajen más de ciento quince (115) horas al mes sin acumular dichas licencias?

 El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

**OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO**



**I. ¿La acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes aplica a todos los empleados o solamente a aquellos contratados a partir del 26 de enero de 2017?**

La Ley 180-1998 dispone, en lo pertinente, todo lo relacionado a las licencias para vacaciones y por enfermedad en el sector privado. La Ley 4-2017 enmendó el Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA sec. 250d(a), para disponer que “[t]odo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar **por lo menos ciento treinta (130) horas al mes**”. (énfasis nuestro). Así también, enmendó el Artículo 5(b) de la Ley 180-1998, 29 LPRA sec. 250c(b), para disponer que: “[a]quel empleado que laboraba para un patrono **antes** de entrar en vigor la ‘Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral’, que por ley tuviese derecho a **tasas de acumulación mensual** de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la ‘Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral’, **continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual** de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente”. (énfasis nuestro)

Por lo tanto, **el requisito de trabajar al menos ciento treinta (130) horas mensuales para la acumulación de licencia para vacaciones y enfermedad aplica a todos los empleados a los cuales les cobije la Ley 180-1998, esto incluye a los contratados con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”**. No obstante, estos mantienen las tasas de acumulación mínima a las que tuvieron derecho por ley antes de ser enmendada por la Ley 4-2017. Así, por ejemplo, los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017, que tenían un derecho estatutario a acumular vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) días por mes, continúan acumulando dicha cantidad, pero actualmente el derecho surge por ley cuando trabaja al menos ciento treinta (130) horas mensuales. Los empleados contratados desde el 26 de enero de 2017 acumularán mensualmente las tasas que dispone la Ley 180-1998, tras las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017.<sup>1</sup>

**II. ¿Un patrono puede aumentar las horas de trabajo de los empleados a tiempo parcial para que trabajen más de ciento quince (115) horas al mes sin acumular dichas licencias?**

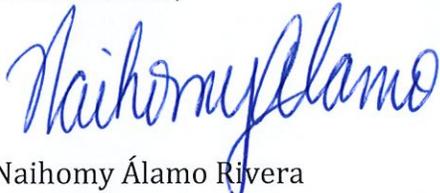
Como corolario de lo anterior, un patrono puede aumentar hasta a ciento veintinueve (129) las horas de trabajo mensuales de cualquier empleado a tiempo parcial y, tal aumento, no implica que el empleado tiene un derecho por ley a acumular las licencias por vacaciones y enfermedad. Precisamente, uno de los motivos que establece la Ley 4-2017 para el aumento en la cantidad de horas requeridas para acumulación, es incentivar a los patronos a darle más horas de trabajo mensualmente a los empleados contratados a tarea parcial “sin que, por ello, se aumente el costo laboral por razón de estos beneficios. Esto ayudará a que estos

<sup>1</sup> Aclaremos que la información provista es una orientación general y no toma en consideración si el empleado está cubierto por un decreto mandatorio.

empleados reciban una compensación mayor". Véase Exposición de Motivos, Ley 4-2017. No obstante, como mencionamos anteriormente, si el empleado a tiempo parcial labora al mes ciento treinta (130) horas o más, dicho empleado adquiere el derecho estatutario a acumular tales licencias con la tasa que corresponda según su fecha de contratación.

Finalmente, es importante señalar que la legislación laboral establece un mínimo de beneficios a los que tienen derecho por ley los empleados a los cuales les aplique. Sin embargo, nada impide que los patronos amplíen o brinden mayores beneficios a los concedidos por ley en aras de atraer o retener talento.

Cordialmente,



Naihomy Álamo Rivera  
Procuradora del Trabajo