



**LexJuris**  
Puerto Rico

---

## Ley Núm. 160 del año 2014

---

(P. de la C. 1521); 2014, ley 160

Para añadir un inciso (c) al Artículo 9 de la Ley Núm. 180 de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, y para enmendar el inciso (2) de la Sección 13 de la Ley Núm. 15 de 1931, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

### LEY NUM. 160 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2014

Para añadir un inciso (c) al Artículo 9 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para disponer una penalidad civil adicional a las de índole criminal, en caso de violación a sus disposiciones; y para enmendar el inciso (2) de la Sección 13 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”, a los fines de concederle a la Oficina de Mediación y Adjudicación la facultad de imponer las penalidades civiles aquí dispuestas en las controversias al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada.

#### *EXPOSICIÓN DE MOTIVOS*

El derecho al disfrute de vacaciones fue instituido con el propósito de permitir a los empleados un período de descanso para reponer las fuerzas físicas y mentales agotadas en el período de trabajo, y compartir ratos de tranquilidad y sosiego con sus familias. Se persigue concederle al trabajador un período que le ayude a reparar periódicamente las fuerzas que el diario trajín agota, así como brindarle la ocasión de compartir con su familia, siendo ésta quizás, la única oportunidad que tiene para poder gozar de su compañía durante un período razonable e ininterrumpido.

La Ley Núm. 84-1995 enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, entre otros propósitos, para establecer por ley las normas que regirían las licencias por vacaciones y enfermedad, así como elevar a rango de ley beneficios contenidos en ciertos decretos mandatorios que mediante dicha legislación se derogaban y que habían sido promulgados al amparo de la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

Posteriormente se aprobó la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, mejor conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, la cual hoy día sigue regulando el ámbito de la licencia por vacaciones y enfermedad.

Tanto la Ley Núm. 84, *supra*, como la Ley 180, antes citada, incluyeron disposiciones que claramente protegían el derecho al disfrute de vacaciones de los trabajadores en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Tal fue la protección que pretendió brindar la Asamblea Legislativa, que en varias ocasiones dentro de las disposiciones sobre vacaciones, impuso el requisito de que el fraccionamiento, la utilización y la paga parcial de la licencia de vacaciones debía hacerse por acuerdo entre el patrono y el empleado. En particular se dispuso lo siguiente:

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

Es decir, para que se den algunas de las situaciones antes mencionadas, es necesario que el empleado consienta o autorice esa utilización y disfrute de su licencia de vacaciones. Sin embargo, en múltiples ocasiones vemos cómo los patronos obvian este requisito y utilizan la licencia de vacaciones de sus empleados a su entera discreción sin que medie el consentimiento del empleado.

Tanta protección le quiso brindar la Asamblea Legislativa al derecho de la licencia de vacaciones y las otras disposiciones contenidas en la Ley Núm. 180, *supra*, que al igual que su predecesora Ley Núm. 84, dispuso que cualquier violación a las disposiciones de dicha Ley constituye delito menos grave y dispuso el importe de las multas. No obstante, la legislación no incluyó una penalidad civil general para caso de violación de los derechos allí estatuidos.

La Ley Núm. 180, antes citada, dispone que todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en dicha Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo, tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

Sin embargo, cuando las violaciones no son necesariamente de índole pecuniaria, sino en cuanto a la utilización de las licencias, y en particular, la licencia de vacaciones, la Ley no dispuso un remedio civil, por lo cual los tribunales han estado resolviendo caso a caso.

En el año 2007, el Tribunal Supremo tuvo oportunidad de expresarse sobre este particular en el caso Jiménez Marrero v. General Instruments, Inc., 170 D.P.R. 14 (2007). En dicho caso hubo un fraccionamiento ilegal de la licencia de vacaciones de un trabajador, pero el Tribunal Supremo señaló que nuestro sistema de derecho no provee penalidad ni remedio alguno ante un escenario de fraccionamiento de vacaciones como el ocurrido en dicho caso donde el empleado no prestó su consentimiento. Por lo tanto, aun cuando el fraccionamiento de vacaciones no se haya ajustado estrictamente a derecho, el Tribunal no tenía un remedio civil que proveer al trabajador. El Tribunal Supremo se amparó en que en casos de naturaleza laboral se ha resuelto que las penalidades no se presumen y que su imposición se justifica solamente cuando la ley expresamente lo dispone. Concluyó pues, que en ausencia de una intención legislativa expresa, el Tribunal Supremo de Puerto Rico no podía, por vía de interpretación, extender una penalidad civil a casos que no se encontraban comprendidos específicamente en la ley.

Jurídicamente esta situación puede haber cambiado un poco con las expresiones de nuestro más alto foro en el caso Orsini García vs. Secretario de Hacienda, 177 D.P.R. 596 (2009) donde el Tribunal Supremo interpretó que la legislación laboral de Puerto Rico está orientada a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales y que su esencia es remedial o reparadora. Por lo cual, su interpretación judicial debe ser liberal y amplia, para que se puedan alcanzar los objetivos que la originaron y que en este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a la aplicación de una disposición legal laboral, deber resolverse a favor del empleado.

Aun así, se deja a la interpretación y criterio subjetivo del juzgador la imposición de penalidades civiles, lo que crea una desigualdad en los remedios que se concedan a los trabajadores. En vista de ello, es imperativo que esta Asamblea Legislativa disponga explícitamente como una sanción al patrono que viole las disposiciones de la Ley Núm. 180, *supra*, una penalidad civil según se dispone más adelante.

Por su parte, la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) fue creada al amparo de la Ley Núm. 384-2004, como organismo adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos con la función de conciliar y adjudicar controversias obrero-patronales sobre los siguientes asuntos: (1) reclamaciones por violación al derecho de reinstalación de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada y generalmente conocida como "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo", en la cual no se reclame indemnización por daños y perjuicios; (2) reclamaciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad al amparo de la Ley Núm. 180-1998; (3) reclamaciones bajo la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 sobre pagos de salarios; (4) Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 sobre despido injustificado en aquellas querellas en que no se reclame indemnización de daños y perjuicios por otras causales adicionales y separadas al derecho de mesada y de compensación por el acto del despido bajo dicha ley; (5) Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969 sobre bono de navidad; (6) Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 sobre jornada de trabajo; y (7) Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, Sec. 7 sobre licencia a madres obreras en casos en que no se reclame compensación o indemnización de daños, perjuicios o penalidades por otras causales adicionales o separadas que no sean la liquidación, pago o concesión de la licencia reclamada.

Para garantizar una efectiva aplicación de esta Ley y hacer el remedio más accesible a los empleados afectados, esta Asamblea Legislativa considera necesario enmendar la Sección 13 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", a los fines de concederle a la OMA la facultad y capacidad de imponer las penalidades civiles que correspondan en reclamaciones ante sí al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada.

***DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:***

Sección 1.-Se añade un inciso (c) al Artículo 9 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 9 -Violaciones; penalidades

- (a) ...
- (b) ...
- (c) Además de las sanciones criminales antes establecidas, toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir o descuide el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá, a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de tres mil dólares (\$3,000.00).”

Sección 2.-Se enmienda la Sección 13 de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Sección 13.-Servicio de Mediación y Conciliación y Adjudicación.

El Departamento proveerá servicios de mediación y conciliación y deberá intervenir y mediar en las disputas, conflictos o controversias industriales y agrícolas, o de cualquier otra naturaleza, relacionados con la aplicación de las leyes del trabajo, que ocurran entre trabajadores y patronos, a fin de preservar la paz industrial.

El Departamento tendrá, además, una Oficina de Mediación y Adjudicación que tendrá la función de conciliar y adjudicar controversias obrero patronales sobre los siguientes asuntos:

(1) ...

(2) Reclamaciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada. En la adjudicación de las controversias al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada la Oficina tendrá la facultad de imponer las penalidades civiles allí dispuestas a favor del empleado afectado.

(3) ...

(4) ...

(5) ...

(6) ...

(7) ...

La Oficina de Mediación y Adjudicación, una vez reciba una querrela del Negociado de Normas del Trabajo, deberá de citar a las partes de la controversia a una vista o sesión de conciliación a celebrarse dentro de los siguientes veinte (20) días del recibo de la querrela. Se advertirá a las partes que tendrán derecho a asistencia y representación legal en dicha vista o sesión de conciliación. Si luego de llevarse a cabo los trámites de mediación y conciliación ante la Oficina, las partes no llegaren a un acuerdo satisfactorio, se dará por concluidos dichos trámites y el caso seguirá los trámites y procedimientos para adjudicación de la controversia ante un Oficial Examinador o Juez Administrativo.

...

...

...

...

El Tribunal dará prioridad a estos casos en su calendario y citará por comparecencia a una vista a las partes en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se presente la solicitud del Secretario."

Sección 3.-Cláusula de Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.