



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

8 de abril de 1997

13-

Estimado señor Morales:

Re: Consulta Núm. 14303

Contestamos su consulta en relación con los beneficios por incapacidad y con las licencias por vacaciones y por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Según nos informa, la empresa que usted representa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. La consulta específica que usted nos refiere es la siguiente:

"Interesamos conocer si aquellos empleados que reciben beneficios de incapacidad (Ley #139 del 6/26/88) tienen derecho a recibir pago del patrono con cargo a su licencia por enfermedad o vacaciones en algún momento mientras dure su incapacidad."

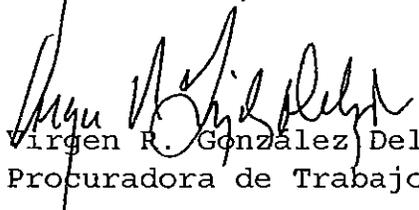
La Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1988 establece un plan de beneficios por incapacidad temporera para sustituir la pérdida de salarios del obrero que se incapacita debido a enfermedad o accidente no relacionado con el trabajo ni con un accidente de automóvil. Debe quedar claro que todo reclamante tiene la opción de usar la licencia por enfermedad o por vacaciones antes de comenzar a recibir los beneficios de incapacidad.

En lo que respecta a una situación en la cual el empleado recibe beneficios por incapacidad a la vez que percibe alguna otra compensación de parte de su patrono, la propia Ley Núm. 139 dispone en su Sección 3(g)(5) que "[n]inguna persona será elegible a los beneficios por incapacidad...en la cantidad en que los beneficios por incapacidad durante cualquier período, en adición [sic] a cualquier remuneración que continúe recibiendo de su patrono o de un fondo al cual el patrono ha aportado, exceda el salario semanal de jornada completa que estuviera recibiendo inmediatamente antes de su incapacidad."

A tenor con lo anterior, la ley no prohíbe que durante el período de incapacidad el obrero continúe recibiendo compensación de su patrono por concepto de licencia por enfermedad o por vacaciones, pero sí limita la cuantía de dicha compensación adicional a fin de garantizarle al obrero un ingreso igual, pero no mayor, al salario regular que devengaba al momento de incurrir su incapacidad.

Esperamos que la anterior información aclare sus dudas sobre este particular.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo