



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

17 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14400

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. A continuación reproducimos sus preguntas específicas y nuestras respuestas a las mismas:

"Nuestra empresa está cubierta por los decretos mandatorios Núm. 83, Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones y Núm. 20, Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas. En los mismos se dispone una acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad menor a lo dispuesto en la Ley 84. Se desprende de la Ley que los empleados que a la vigencia de la Ley tuvieron, por decreto, beneficios menores a los establecidos por ésta, continuarían bajo la protección de dichos decretos mandatorios hasta que la Junta de Salario Mínimo le otorgara los beneficios mínimos mencionados en la Ley. Mi pregunta es, a los empleados contratados **después** de la vigencia de la Ley. ¿habría que acumularle vacaciones y enfermedad de acuerdo a [sic] la Ley 84 o continuarían bajo las disposiciones de los decretos mandatorios hasta que la Junta determine lo contrario?"
[énfasis suyo]

Como usted señala, la Ley Núm. 84 dispone que "aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso [Sección 12 (c)], continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios." En respuesta a su pregunta, esta disposición le aplica a todos los empleados cubiertos por tales decretos, incluyendo los que fueron contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84. De lo contrario, esta disposición hubiese resultado en un trato desigual, concediéndole mayores beneficios a empleados nuevos que a los que ya trabajaban en tales industrias antes de la fecha de vigencia de la ley. Por lo tanto, todos los empleados en tales industrias recibirán los mayores beneficios de la Ley Núm. 84 cuando la Junta de Salario Mínimo, cumpliendo su mandato legislativo, revise dichos decretos y equipare los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad con los de la Ley Núm. 84.

"También dispone la Ley 84 que todo empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta Ley esté cubierto por un decreto mandatorio que dispone para la liquidación de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles, mantendrá el derecho a dicha liquidación bajo los mismos términos previamente existentes. En nuestros decretos mandatorios se dispone que la liquidación en exceso de 12 días. Sin embargo, dado que la Ley 84 indica que la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el curso de año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de 15 días, surge la duda de si se debe pagar los días en exceso de 12 o en exceso de 15."

La disposición pertinente se encuentra en el Artículo 20 de la ley, Beneficios Adquiridos, que lee como sigue:

"La licencia por enfermedad acumulada bajo un decreto mandatorio y no usada que a la fecha de vigencia de esta Ley exceda de quince (15) días, podrá ser liquidada previo acuerdo entre el patrono y el empleado." [subrayado nuestro]

Es necesario señalar que solamente unos 13 decretos mandatorios contienen disposiciones para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad.

Al aprobar la Ley Núm. 84, nuestra Asamblea Legislativa dispuso que se mantendría ese beneficio en todos aquellos decretos que lo concedían. Por otro lado, el legislador dispuso a la vez permitir, en forma limitada, un beneficio similar para empleados cuyos decretos mandatorios no concedían la liquidación de la licencia por enfermedad. Para tales decretos, si el empleado así lo desea, puede solicitar la liquidación de la licencia por enfermedad en exceso a 15 días acumulada bajo un decreto mandatorio antes de la vigencia de la Ley Núm. 84. Como usted indicó, el Decreto Mandatorio Núm. 83 dispone la liquidación de la licencia por enfermedad acumulada en exceso de 12 días. Según consta en el citado Artículo 20, de la Ley Núm. 84, este beneficio se mantendrá intacto:

“Todo empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta Ley esté cubierto por un decreto mandatorio que dispone para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles dispuestos en el decreto mandatorio, mantendrá el derecho a dicha liquidación bajo los mismos términos previamente existentes, siempre y cuando el empleado acuerde dicha liquidación.”

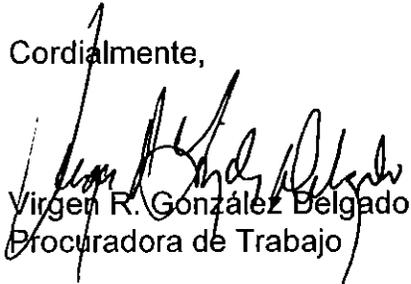
En otras palabras, la liquidación ahora no es mandatoria, sino que requiere el consentimiento del empleado. El propósito de esta cláusula es dejar la decisión en manos del empleado, ante la posibilidad de que éste prefiera mantener una mayor reserva de licencia por enfermedad como medida de protección en caso de una enfermedad prolongada. Sin embargo, todos los empleados están sujetos a la nueva norma de que la licencia por enfermedad no usada durante el año quedará acumulada para años sucesivos hasta un máximo de 15 días. Esto significa que el empleado dejará de acumular licencia por enfermedad por años sucesivos una vez alcanza el máximo de 15 días. Con el propósito de crear un incentivo para el uso prudente de la licencia por enfermedad, algunos patronos están estableciendo programas de buena asistencia mediante los cuales se le liquida a los empleados el exceso de 15 días. Naturalmente, esto no lo requiere la ley.

“La próxima pregunta está relacionada a qué debe constituir el ‘año’ según dispuesto en la Ley 84. En la misma se indica que la licencia por enfermedad no utilizada por el empleado durante el curso del ‘año’ quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de 15 días. Dicho ‘año’, ¿es el comprendido entre enero y diciembre, o el año fiscal de la empresa, o el aniversario del empleado?”

La respuesta a esa pregunta es que el "año" se cuenta a partir de la fecha del aniversario del empleado. Nótese que el Artículo IV del Decreto Mandatorio Núm. 83, al igual que la propia Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone que "el empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año." Dicho "año" naturalmente empieza a contar desde la fecha en que el empleado comenzó a trabajar con la empresa. En aras de consistencia, el mismo "año" se usa para fines de acumulación de la licencia por enfermedad. A diferencia de las vacaciones, naturalmente, no se requiere acumulación por ningún periodo mínimo como condición para el disfrute de la licencia por enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Belgado
Procuradora de Trabajo