



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

29 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14403

Contestamos su consulta en relación con la licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Según nos informa, su oficina ha recibido una consulta de una empleada de empresa privada planteando una interrogante sobre ese particular. También nos informa lo siguiente sobre el negocio del patrono en este caso:

"Ellos venden relojes de entrada y salida, trituradores de papel (shredders), máquinas de enviar facsímiles, metros de correspondencia, sistemas completos de correspondencia, balanzas postales y dobladoras e incertadoras de documentos. Además de vender los materiales de reemplazo para estos equipos."

La consulta específica sobre la cual se solicita nuestra opinión es la siguiente:

"Recientemente [la empleada] fue a preguntar sobre sus días de enfermedad que tenía del año pasado, y le informaron en personal que los días de enfermedad --de acuerdo a una enmienda que se le hizo a la ley no hace mucho-- no son acumulativos. La ciudadana ha pedido copia del decreto y lo ha llevado a la oficina, pero aún así le han dicho que ese no es el decreto, ya que, lo que aplica a la compañía es la Ley 84 que fue enmendada en el 1996 (sic).

Hay una confusión en la categoría de esta compañía, ya que la compañía alega que ellos no se rigen por decreto sino por la ley antes mencionada.

Le agradecería que me diera una contestación por escrito del Departamento del Trabajo sobre esta situación, para yo a la vez notificarle a las personas correspondientes."

La Ley Núm. 84, aprobada por nuestra Asamblea Legislativa el 20 de junio de 1995, hizo importantes enmiendas a 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 de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Con respecto a licencia por enfermedad, la Sección 12, inciso (n) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente:

"La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días."

Lo anterior significa que el empleado dejará de acumular licencia por enfermedad una vez alcanza el máximo de 15 días. Por lo tanto, no es que la licencia por enfermedad no sea acumulativa, sino que es acumulativa hasta un máximo de 15 días.

Aunque en este caso prevalece la Ley Núm. 84, es incorrecto pensar que en todos los casos ésta tiene precedencia sobre el decreto mandatorio. Por ejemplo, la empresa que es objeto de su consulta, según la información suministrada, está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, y por su complemento, el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor. El Decreto Mandatorio Núm. 42 dispone la acumulación anual de 15 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad. La Ley Núm. 84 concede 15 días de vacaciones, pero sólo 12 días de licencia por enfermedad. A fin de aclarar la norma a seguir, la Sección 12, inciso (c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente:

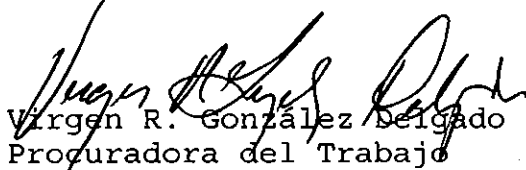
"Los beneficios mínimos antes mencionados serán de aplicación inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de esta ley (1ro. de agosto de 1995) estuvieran cubiertos por decretos mandatorios cuyos niveles de acumulación sean

equivalentes a los anteriores. Los empleados que a la vigencia de esta ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen mayores beneficios mínimos de licencias permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo [20] de esta ley."

En lo que respecta a la industria de comercio al por menor, lo anterior significa que los niveles de acumulación de la Ley Núm. 84 aplicarán a empleados contratados a partir del 1ro. de agosto de 1995, mientras que los que ya estaban empleados antes de esa fecha tienen garantizados los beneficios mayores del decreto. Por otro lado, continuarán aplicándole a todos los empleados de esta industria los beneficios adicionales contenidos en el Decreto Mandatorio Núm. 8, a excepción de la garantía de compensación semanal mínima, que fue derogada por la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información ayude a aclarar las dudas expresadas en su carta.

Cordialmente,


Virgen R. González Beigado
Procuradora del Trabajo