



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

23 de diciembre de 1997

RE: CONSULTA NUM. 14427

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad aplicables a una empresa cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 41, aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados. La situación específica que usted trae a nuestra atención es la siguiente:

"En base a [sic] la situación que presentamos más adelante, apelamos a su peritaje como Procuradora del Trabajo en vías de que se nos aclare qu[é] posición debemos de [sic] asumir como patrono responsable.

Situaci[ó]n: Compa[ñ]ía A paga a B 18 días de vacaciones regulares según lo dispone el Decreto Mandatorio Núm. 90. En adición [sic] liquida por equivocación, en una base anual a B, los días acumulados por enfermedad en exceso del tope máximo. M[á]s adelante compa[ñ]ía A se percata que el Decreto Mandatorio que le aplica es el Núm. 41, donde los beneficios de vacaciones regulares son similares a los del Núm. 90 pero no as[i] en el caso de los días por enfermedad, donde los mismos no se liquidan."

El Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, dispone la acumulación anual de 16 días (no 18) de vacaciones y 14 días de licencia por enfermedad. Por otro lado, es bajo el Decreto Mandatorio Núm. 41 que se acumulan anualmente 18 días de vacaciones, además de 15 días de licencia por enfermedad. En otras palabras, ambos beneficios son mayores bajo el Decreto Mandatorio Núm. 41.

Como usted señala, sin embargo, el Decreto Mandatorio Núm. 90 es de los que disponen la liquidación mandatoria de la licencia por enfermedad acumulada en exceso de diez (10) días, lo cual no requiere el Decreto Mandatorio Núm. 41. No obstante, surge un cambio importante en el estado de derecho con la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, que enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. En lo que respecta a la interrogante planteada, el Artículo 20 de la Ley Núm. 84 dispone lo siguiente:

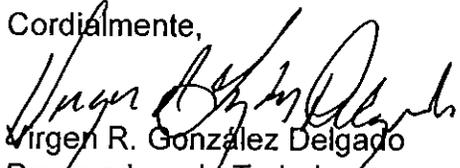
"La licencia por enfermedad acumulada bajo un decreto mandatorio y no usada que a la fecha de vigencia de esta Ley exceda de quince (15) días, podrá ser liquidada previo acuerdo entre el patrono y el empleado.

Todo empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta Ley está cubierto por un decreto mandatorio que dispone para liquidación periódica de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles dispuesto 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 el caso que motiva su consulta se indica que aplica el Decreto Mandatorio Núm. 41, el cual se ha señalado no dispone para la liquidación de licencia por enfermedad. Presumiendo que en efecto ése sea el decreto aplicable, la citada disposición de la Ley Núm. 84 no afecta a empleados cubiertos por dicho decreto, los cuales nunca estuvieron sujetos a tal liquidación. Tampoco viene el patrono obligado a continuar efectuando la liquidación por haberlo hecho equivocadamente en determinada ocasión. Es un principio reconocido que los errores no crean derecho.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo