



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

23 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14454

Nos referimos a su consulta en relación con el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, y a la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida 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. La consulta específica que usted plantea es la siguiente:

Existe una profunda confusión relacionada a la nueva ley laboral donde se modificó la cantidad de días de enfermedad para los empleados en la industria médica.

Según se me ha informado desde 1995, la cantidad de días de enfermedad se redujeron [sic] a 12 días y ya no se traspasan los 10 d[í]as de reserva al año entrante como anteriormente se hacía. En realidad no sé si acojerme [sic] a las instrucciones del Decreto 90 lo cual [sic] se redactaron en 1993 o si aplica la ley nueva. Nuestras oficinas necesitan ser competitivas y una reducción en este tipo de privilegios serían beneficios [sic] para nuestra industria.

Le agradeceré me notifique por escrito si acojerme [sic] a la nueva ley no significaría una violación a las normas del trabajo y así aclarar dicha controversia.

Como usted señala, la Ley Núm. 84 dispone la acumulación anual de 12 días de licencia por enfermedad. El Decreto Mandatorio Núm. 90, en cambio, concede hasta 14 días al año por ese concepto. Cabe señalar también que dicho decreto también dispone la acumulación anual de hasta 16 días de licencia por enfermedad, mientras que la Ley Núm. 84 concede sólo 15 días. En tales casos, no queda a discreción del patrono acogerse a las disposiciones del decreto o las de la ley, sino que deberá guiarse por la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por el Artículo 5 de la Ley Núm. 84. En su parte pertinente, dicha sección dispone lo siguiente:

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 el caso específico que trae usted a nuestra atención, lo anterior significa que aquellos empleados que trabajaran ya con usted antes del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, retendrán el derecho a acumular anualmente 16 días de vacaciones y 14 días de licencia por enfermedad. En cambio, los que comenzaran a partir de la fecha de vigencia de la ley estarán sujetos a las nuevas normas de acumulación.

En cuanto a la licencia por enfermedad no usada por el empleado, el Artículo V del Decreto Mandatorio Núm. 90 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 veinte (20) días. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de diez (10) días, el patrono vendrá obligado a pagarle el exceso de diez (10) a razón de ocho (8) horas

diarias y a base del tipo por hora regular que esté percibiendo el empleado a la fecha. El pago sobre el exceso de diez (10) días se efectuará a la fecha en que el empleado empezare a disfrutar sus vacaciones regulares.

Como indica lo anterior, el decreto no sólo dispone para la acumulación de la licencia por enfermedad no usada por el empleado para los años sucesivos, sino que requiere la liquidación periódica de los días acumulados durante el año en exceso de diez días. Sobre ese particular, la Ley Núm. 84 dispone lo siguiente en su Artículo 20:

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 la liquidación 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.

Conforme a lo anterior, aquellos empleados que a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 trabajaban en una industria cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 90, retienen el derecho a la liquidación de la licencia por enfermedad *bajo los mismos términos previamente existentes*, excepto que ahora se requiere el consentimiento del empleado para dicha liquidación. En otras palabras, si el empleado así lo desea, puede mantener esos días en reserva como protección en caso de enfermedad que requiera una convalecencia prolongada.

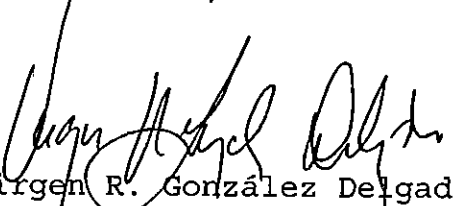
Por otro lado, a los empleados que comenzaron a trabajar después de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, les aplicará la Sección 12(n) de la Ley Núm. 96, según enmendada, la cual dispone lo siguiente:

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.

Por lo tanto, no puede decirse que "ya no se traspasan los 10 días de reserva al año entrante", sino que se acumulan hasta un máximo de 15 días. En otras palabras, el empleado dejará de acumular licencia por enfermedad una vez que alcanza el máximo de 15 días. Aunque no lo requiere la ley, esta disposición crea para el patrono la oportunidad de establecer un programa voluntario mediante el cual se le liquide a los empleados la licencia acumulada en exceso de 15 días como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo