



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

3 de agosto de 1998

Re: Consulta Núm. 14532

Nos referimos a su consulta en relación con la liquidación de licencia por enfermedad conforme al Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Según me recomendara el Lcdo. Alejo Maldonado de la División Legal del Departamento del Trabajo, en el Edificio Prudencio Rivera Martínez, agradeceré me ofrezca una contestación por escrito con relación a este decreto:

1. Artículo V - Licencia por Enfermedad. Página 5

Según el decreto el empleado acumula un máximo de 14 días, siempre y cuando haya trabajado 100 horas o más. Anualmente se le acumulan 10 días hasta un máximo de 20 días, y se le paga el exceso de 10 días, cuando comienzan a disfrutar sus vacaciones regulares.

En el caso de un empleado que comenzó a trabajar en 1995 en la empresa y el primer año, o sea, de 1995 a 1996, no falt[ó] ni un solo día por enfermedad, se le acumularán 10 días y se le pagarán 4 días. A ese mismo empleado, en el 1997, año en que tampoco falt[ó], se le pagar[á]n 4 días y se le acumular[á]n 10, para completar los 20 días máximo a acumular por enfermedad, según el decreto. En 1998 falt[ó] seis (6) días por enfermedad, por tal razón, cuando se va a disfrutar sus vacaciones

regulares, no recibirá paga alguna por liquidación de días por enfermedad, ya que no existe [sic] un exceso de diez (10) días, pues disfrut[ó] de 6 días y le restarían 8 días los cuales perdería, pues no se pueden acumular más de 20 días; además de que no cumple con la regla del exceso de los 10 días.

Esta situación ha creado varias controversias, pues aunque tengo una opinión del Bufete de Fiddler González & Rodríguez, que apoya mi argumento; además, el Lcdo. Alejo Maldonado de la División Legal del Departamento del Trabajo, también apoya mi argumento de que en el ejemplo anterior el empleado perdería los 8 días restantes no utilizados[;] por tal razón no hay que pagarle dichos días, pues no exceden de los diez (10) días que dice el reglamento [sic][.] [R]ecientemente en la oficina del Departamento del Trabajo en Bayamón, le informaron al empleado del ejemplo anterior que tenían que pagarle los ocho (8) días no utilizados. Si seguimos esa línea de pensamiento entonces estaríamos pagándole al empleado el exceso de 20 días acumulados y eso no es lo que dice el Reglamento [sic].

Agradeceré su contestación sobre este asunto, para de esta forma darle una copia a los empleados y dejar por cerrado dicho asunto.

El referido Artículo V del Decreto Mandatorio Núm. 90, en su parte pertinente, dispone textualmente 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.

En otras palabras, la citada disposición del decreto requiere que cada vez que el empleado se vaya a disfrutar sus vacaciones regulares el patrono le liquide en efectivo todos los días de licencia por enfermedad que tenga acumulados en exceso de 10 días.

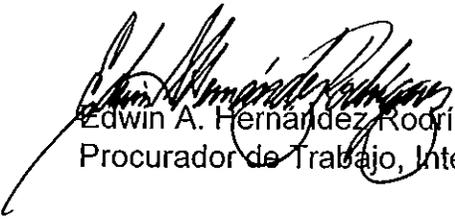
Eso significa que el empleado del caso que nos refiere tenía derecho a que se le pagaran en efectivo 14 días al comenzar sus vacaciones del segundo año, mientras que en realidad se le pagaron sólo 4 días. Debido a que el pago se hizo de forma incorrecta en ese segundo año, al comenzar sus vacaciones del tercer año el empleado tenía derecho a que se le liquidaran 18 días que tenía acumulados en exceso de 10 días, o sea, los 10 días que se le dejaron de pagar durante el segundo año, más los 8 días correspondientes al tercer año.

Los 10 días que se mantienen en reserva al momento de efectuar la liquidación se consideran acumulados para años subsiguientes. La respuesta a su pregunta, por lo tanto, es que en este caso la empresa no sólo le adeuda al empleado los 8 días que informó la Oficina de Bayamón del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, sino que también viene obligado a liquidarle los 10 días que corresponden al segundo año. Esta interpretación es cónsona con opiniones emitidas por esta Procuradoría en respuesta a la Consulta Núm. 12267 de 9 de septiembre de 1983, y reiterada en la Consulta Núm. 12343 de 12 de marzo de 1984.

En aras de aclarar una evidente confusión, debe tener en mente que la acumulación máxima de 20 días por concepto de licencia por enfermedad que dispone el decreto opera al cambiar de un año para otro. De este modo, si en el caso que es objeto de su consulta el empleado hubiese pospuesto el disfrute de sus vacaciones para el tercer año, hubiese comenzado éste con sólo 20 días de licencia por enfermedad acumulada, es decir, el máximo de acumulación que permite el decreto de un año para otro. En este caso, por lo tanto, el empleado tiene derecho al ajuste correspondiente por los días acumulados en exceso del máximo de 10 días que no se le pagaron conforme al decreto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo, Interino