



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

25 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14576

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de licencia por enfermedad conforme a la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. También nos refiere otras dos interrogantes. Sus preguntas específicas son las que reproducimos a continuación:

[1] Me dedico a ofrecer servicios de contabilidad a diferentes tipos de negocios, entre ellos construcción, oficinas profesionales, comercio y otros.

Luego de enmendarse la Ley 96, del 26 de junio de 1956, por la Ley 84 del 20 de julio de 1995, me han surgido las siguientes interrogantes, las cuales solicito su ayuda.

¿Están obligados los patronos de servicios profesionales (Decreto 90) a continuar pagando exceso de licencia por enfermedad? [sic] según disponía el decreto mandatorio, o si luego de la enmienda no se pagan los excesos de enfermedad[?]. Quisiera que la respuesta involucre tanto los empleados que comenzaron antes del 1ro. de agosto de 1995, como los que comenzaron nuevos.

Es pertinente señalar, en primer lugar, que la Ley Núm. 96, *supra* fue derogada por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida por Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. En lo que respecta a la interrogante planteada, el Artículo 6(l) de la nueva ley dispone que "la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días."

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 84, *supra*, había unos 13 decretos mandatorios que disponían para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad acumulada y no usada en exceso de ciertos niveles, los cuales variaban de un decreto a otro. Con la intención de eliminar estas diferencias, la Asamblea Legislativa decidió establecer una norma uniforme para todas las industrias en Puerto Rico. A esos efectos, se incorporó en la derogada Ley Núm. 96 la citada disposición que más tarde se retuvo, en idéntico lenguaje, en el Artículo 6(l) de la Ley Núm. 180, *supra*.

También es importante señalar que a diferencia de las vacaciones, la licencia por enfermedad tiene el propósito de proveer un ingreso al empleado o de protegerlo contra la pérdida de salario cuando se ve impedido de realizar sus labores por razones de salud. En otras palabras, la licencia por enfermedad no es por su naturaleza para pagarse en efectivo cuando el empleado de hecho no se ha ausentado de su trabajo. Ciñéndose a la intención original de la licencia por enfermedad, nuestra Asamblea Legislativa dispuso que dicha licencia se acumularía de un año a otro, hasta un máximo de 15 días, garantizándole así al trabajador una reserva adecuada en caso de enfermedad o accidente que conlleve una ausencia prolongada.

En vista de que el empleado deja de acumular una vez que alcanza el máximo de 15 días, queda abierta la opción de establecer planes voluntarios de liquidación de licencia por enfermedad acumulada en exceso de ese máximo como incentivo al uso prudente de dicha licencia. En respuesta a su pregunta, por lo tanto, con la aprobación de la Ley Núm. 180, *supra*, ya no es obligatoria la liquidación de la licencia por enfermedad acumulada en exceso del máximo dispuesto por ley, haya comenzado a trabajar el empleado antes o después del 1ro. de agosto de 1995.

Por otro lado, en cuanto a su segunda interrogante:

[2] Me ha surgido la siguiente situación, la cual quisiera me ayudara. Un empleado se lesionó en su área de trabajo y el patrono no se entera. Este visita a un médico privado y le otorga 6 días de descanso. Al llevar el certificado al patrono [é]ste nota que la lesión fue por consecuencia del trabajo y lo envía al Fondo del Seguro del Estado. Este visita al Fondo y se acoge a los beneficios éstos [sic] dos días después de haberse lesionado.

[¿]Está el patrono obligado a pagar los dos días antes de acogerse al Fondo del Seguro? [sic], o por ser una lesión en el trabajo no tiene que responder por el certificado médico, por lo menos los dos días antes de acogerse al Fondo[?]

Entiendo que cuando la persona se acoge al Fondo, ya no tengo responsabilidad de pagar licencia por enfermedad. ¿Estoy en lo correcto, o no?

Conforme a la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo, el empleado tiene derecho a recibir el pago de dietas del Fondo del Seguro del Estado mientras se encuentre incapacitado para trabajar. Sin embargo, el patrono no tiene obligación de pagar licencia por enfermedad por el tiempo en que el empleado, incapacitado para trabajar, esté recibiendo dietas. En el caso que se nos refiere, por lo tanto, el empleado tendría derecho al pago de licencia por enfermedad por los primeros dos días si en efecto no recibió el pago de dietas durante esos días.

[3] Quisiera también se me indique si la ley provee para pagar submínimos a estudiantes vocacionales practicantes y cuánto sería el mismo.

La sección 19 de la derogada Ley Núm. 96, *supra*, disponía para el pago de salarios submínimos a estudiantes aprendices mediante permisos especiales emitidos por el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos. Sin embargo, la Ley Núm. 180, *supra*, no contiene ninguna disposición que autorice el pago de

salarios submínimos. No obstante, los Artículos 2 y 3 de la nueva ley disponen que se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, etc., lo cual incluye el pago de salarios submínimos. En efecto, el Artículo 14 de la Ley de Normas Razonables de Trabajo incluye tales disposiciones. Por lo tanto, un patrono en Puerto Rico que desee emplear estudiantes a salarios submínimos deberá solicitar el permiso indicado al amparo del referido artículo de la ley federal.

[4] Por último, quisiera me aclare lo siguiente: pienso construir una casa para mi uso de vivienda y me gustaría se me aclare si los empleados que contraté, los cuales serían mis empleados, tendrían derecho a Bono de Navidad, vacaciones, ya que como es para uso propio no voy a obtener ganancias.

El arreglo que usted describe es el que se conoce como trabajo "por administración", lo cual significa que la obra se realiza sin que medie un contratista o ajustador, y está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 44, aplicable a la Industria de la Construcción. En el Alcance de la Definición de dicho decreto se dispone lo siguiente:

Los decretos mandatorios concernientes a la Industria de la Construcción han sido siempre aplicables (con las excepciones en ellos establecidas) a toda clase de construcción, intervengan o no contratistas en su realización. El decreto mandatorio que apruebe la Junta de Salario Mínimo para la Industria de la Construcción - como ahora se define - será también aplicable a la construcción de cualquier obra ya sea ésta realizada por su propio dueño y bajo su inmediata supervisión o a través de contratistas.

El derecho al pago de vacaciones de sus empleados surge del Artículo IV del citado Decreto Mandatorio Núm. 44, el cual dispone textualmente lo siguiente:

Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones anualmente a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado ciento treinta (130) horas o más, o sea, doce (12) días laborables al año.

El Artículo V del mismo decreto también requiere que se les conceda a los empleados medio día (½) día laborable de licencia por enfermedad por cada mes en que haya trabajado 130 horas o más, o sea, seis (6) días laborables al año.

Finalmente, la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, conocida popularmente por Ley del Bono, dispone que todo patrono que emplee uno o más trabajadores dentro del período de 12 meses comprendidos desde el 1ro. de octubre de cualquier año natural hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente vendrá obligado a pagar un bono anual a todo empleado que haya trabajado 700 horas o más durante el período indicado. La definición del término "patrono" que incluye el Reglamento del Secretario para la administración de la Ley es "[t]oda persona natural o jurídica que con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados, mediante cualquier clase de compensación" [subrayado nuestro]. No habiendo dispuesto la ley ni el reglamento ninguna excepción de la definición de patrono para el caso que es objeto de su consulta, todo obrero que cumpla el requisito de las 700 horas tendrá derecho al referido bono anual.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo