



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

11 de octubre de 1999

Re: Consulta Núm. 14690

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a la oficina que usted administra. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

Somos una oficina que brinda servicios de salud en el [á]rea dental.

En estos momentos estamos revisando nuestro manual de normas, procedimientos y condiciones de trabajo de nuestra oficina. Tenemos una serie de dudas que requerimos su ayuda para poder aclararlas. Tenemos como parte de nuestro personal seis asistentes dentales, cuatro personas en el [á]rea de recepci[ó]n y una persona en el [á]rea de mantenimiento de facilidades. De los once empleados, diez est[á]n trabajando a tiempo completo y uno fue contratado a tiempo parcial.

Las dudas son las siguientes:

1. ¿Tenemos la obligaci[ó]n de asegurarle al personal a tiempo completo 40 horas laborales a la semana?

Respuesta

No. Algunos decretos mandatorios contenían una garantía semanal mínima, pero la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 derogó dicha garantía en todos los decretos que la requerían.

- a) Si el d[oc]to[r] viaja a tomar cursos de preparaci[ó]n profesional, ¿estamos obligados a pagarle las 40 h[oras] al personal a[ú]n cuando no hay trabajo?

Respuesta

No. Véase nuestra respuesta a su pregunta anterior.

- b) ¿[]El personal tiene derecho a solicitar desempleo por el tiempo no trabajado[?]

Respuesta

El derecho a beneficios por desempleo surge de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida por Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico. Conforme a la ley, puede ser elegible para beneficios de desempleo un trabajador asegurado que reúna los requisitos de la Sección 3(c) relativos a empleo y salarios y que haya prestado los servicios que se especifican en las subsecciones pertinentes de la Sección 2 (Definiciones) de la ley por cualquier "semana de desempleo", la cual define la subsección 2(u) como "cualquier semana durante la cual no preste servicios en una semana completa de trabajo y que sus salarios o remuneración por trabajar por cuenta propia sean menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal."

- c) ¿A partir de cuántas horas puede el empleado solicitar desempleo y bajo qué condiciones?

Respuesta

Conforme a la anteriormente citada disposición de la Ley Núm. 74, *supra*, cualquier persona que reúna los requisitos de la Sección 2 podrá tener derecho por cada "semana de desempleo" a los beneficios que dispone la Sección 3(e):

Un trabajador asegurado que estuviese desempleado en cualquier semana según se ha definido en la Sección 2(u) de esta ley, recibirá con respecto a dicha semana una cantidad igual a la suma de su beneficio semanal menos aquella parte de sus ingresos (si alguno) con respecto a dicha semana que excedan de la cantidad de dicho beneficio semanal, debiendo llevarse el resultado al dólar cercano más bajo.

También es pertinente citar la definición del término "semana de desempleo parcial" que contiene la Sección 2(g) del Reglamento Número 2 Para Regular el Pago de Beneficios Bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, la cual "significa una semana durante la cual un reclamante está empleado por su patrono regular, pero trabaja menos de una semana completa debido a falta de trabajo y sus salarios son menores de vez y media la cantidad de su beneficio semanal."

3. En caso de huracanes, ¿tiene derecho el personal de solicitar desempleo cuando la oficina permanece cerrada debido a un desastre natural?

Respuesta

Los empleados pueden tener derecho a beneficios de compensación por desempleo bajo el programa de "Disaster Unemployment Assistance" (DUA) en aquellos casos en que el desempleo es consecuencia de un desastre natural, siempre y cuando el Gobernador de Puerto Rico haya solicitado y el Presidente de Estados Unidos haya declarado el área como zona de desastre.

4. Referente a los d[í]as por enfermedad no utilizados en exceso de 10, en estos momentos nosotros lo pagamos al empleado de acuerdo al Decreto Mandatorio #90[.] ¿Estamos obligados a continuar haci[é]ndolo? ¿Este Decreto Mandatorio #90 est[á] vigente en su totalidad?

Respuesta

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida por Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, derogó la antigua Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según había sido enmendada. La nueva ley también derogó tácitamente las disposiciones de liquidación de licencia por enfermedad de aquellos decretos que requerían dicha liquidación. Conforme al Artículo 6(l) de la nueva ley, "[l]a licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días." Esto significa que el empleado deja de acumular licencia por enfermedad una vez alcanza el máximo de 15 días. No obstante, el Departamento favorece, como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad, que los patronos instituyan programas voluntarios de liquidación de dicha licencia acumulada en exceso de 15 días.

El Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, dispone la acumulación de vacaciones a razón de 1 1/3 de día laborable por cada mes en que el empleado trabaje por lo menos 100 horas; y de licencia por enfermedad a razón de 1 1/6 de día laborable por cada mes en que el empleado trabaje por lo menos 100 horas. Esto equivale a 16 días de vacaciones y 14 días de licencia por enfermedad anualmente. En cambio, la Ley Núm. 180, *supra*, dispone la acumulación anual de 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad, sujeto a que el empleado trabaje no menos de 115 horas al mes. En otras palabras, el Decreto Mandatorio Núm. 90, *supra*, concede mayores beneficios que la Ley Núm. 180, *supra*. Para tales casos, el Artículo 5(b) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley,

o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

Conforme a lo anterior, aquellos empleados que trabajen con un patrono cubierto por este decreto y que hayan comenzado a trabajar con dicho patrono a partir del 1ro de agosto de 1995 estarán sujetos a los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad de la Ley Núm. 180, *supra*.

Finalmente, en respuesta a su última pregunta, con excepción de las disposiciones relativas a la liquidación mandatoria de licencia por enfermedad, el Decreto Mandatorio Núm. 90 continúa en pleno vigor para todos los empleados contratados antes del 1ro de agosto de 1995. También continúan en vigor las disposiciones de salario mínimo del decreto, excepto para aquellos empleados que estén cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo



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

11 de octubre de 1999

Administradora
de Jesús Sánchez
1 B-44
1

s:

Re: Consulta Núm. 14690

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a la oficina que usted administra. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

Somos una oficina que brinda servicios de salud en el [á]rea dental.

En estos momentos estamos revisando nuestro manual de normas, procedimientos y condiciones de trabajo de nuestra oficina. Tenemos una serie de dudas que requerimos su ayuda para poder aclararlas. Tenemos como parte de nuestro personal seis asistentes dentales, cuatro personas en el [á]rea de recepci[ó]n y una persona en el [á]rea de mantenimiento de facilidades. De los once empleados, diez est[á]n trabajando a tiempo completo y uno fue contratado a tiempo parcial.

Las dudas son las siguientes:

1. ¿Tenemos la obligaci[ó]n de asegurarle al personal a tiempo completo 40 horas laborales a la semana?

Respuesta

No. Algunos decretos mandatorios contenían una garantía semanal mínima, pero la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 derogó dicha garantía en todos los decretos que la requerían.

- a) Si el d[oc]to[r] viaja a tomar cursos de preparaci[ó]n profesional, ¿estamos obligados a pagarle las 40 h[oras] al personal a[ú]n cuando no hay trabajo?