



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

21 de enero de 2000

**Re: Consulta Núm. 14708**

Nos referimos a su consulta en relación con un plan privado de protección de ingresos que utiliza su empresa matriz en Estados Unidos y propone implantar en Puerto Rico. Según nos informa, el plan protege los ingresos del empleado por un máximo de 13 semanas. Los beneficios que ofrece el plan, según se describen en su consulta, son los siguientes:

El programa consiste básicamente de una semana de espera en la cual el empleado cubre con el balance de licencia por enfermedad disponible. Las semanas subsiguientes hasta que cumpla las 13 semanas o hasta que se reintegre al trabajo, el que sea primero, se paga del siguiente modo: una semana al 100% del salario por cada año de servicio, las restantes semanas se pagan al 55% del salario. Ambos porcentos son coordinados con otros ingresos, tales como Seguro Social y "Workmen's Compensation", entre otros. Este mismo programa se quiere implantar en Puerto Rico con algunas modificaciones : 1) las primeas tres semanas siempre se pagarían al 100% del salario 2) las semanas subsiguientes se pagarían al 100% de acuerdo a los años de servicios y luego las restantes semanas, 3) en vez de 55%, sería un 66.67%. El empleado sería elegible desde el primer día del período probatorio.

Actualmente nuestra compañía se rige por los Decretos Mandatorios 42 y 8, acumula licencia por enfermedad a razón de 10 horas por mes (mas de lo que especifica el Decreto) habiendo

el empleado trabajado por lo menos 115 horas en el mes. En un año acumula tres semanas de licencia por enfermedad.

El programa propuesto pretende sustituir la segunda y tercera semana de licencia por enfermedad utilizando los servicios de una aseguradora, independientemente del tiempo de servicio.

Ya que el programa propuesto sería de mayor beneficio para el empleado, deseamos conocer si se puede obviar la acumulación de licencia por enfermedad luego del empleado haber acumulado hasta cinco días. El balance de cinco días se podría utilizar esporádicamente de acuerdo a la necesidad del empleado y se acumularía nuevamente hasta un máximo de cinco días. Los restantes diez días se pagarían dentro del programa de protección de ingresos y a través de una aseguradora.

Los salarios de un empleado que se encuentra temporariamente incapacitado para realizar sus labores como consecuencia de enfermedad o accidente que no se relaciona con su empleo ni accidente de vehículo de motor están protegidos por la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, conocida popularmente por SINOT. Conforme a la Sección 5(a) de la ley, un patrono podrá, con la autorización de la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos, establecer un plan privado que sustituya los beneficios por incapacidad de SINOT, siempre y cuando dicho plan provea beneficios que sean iguales o más favorables que los de SINOT. Los requisitos específicos que debe cumplir un plan privado para recibir la aprobación de la Secretaria son los que se resumen en la publicación que le enviamos adjunta. Se podrá establecer un plan privado desde el primero de julio de cualquier año mediante solicitud escrita a la Secretaria radicada el 30 de abril de ese año o antes.

En cuanto a la acumulación de licencia por enfermedad, nos informa que su empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. El Artículo IV, Apartado B de ese decreto dispone textualmente lo siguiente:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes acumulará la parte

proporcional de las horas trabajadas a razón de 3/4 de día laborable por cada ochenta (80) horas.

Es pertinente señalar que los beneficios de licencia por enfermedad que dispone el decreto continúan en vigor con respecto a todos aquellos empleados que comenzaron a trabajar con su empresa antes del 1ro. de agosto de 1995. En cambio, aquellos empleados que fueron contratados por su empresa a partir de esa fecha sólo tienen derecho a los beneficios de licencia por enfermedad que dispone la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Los empleados cubiertos por esa ley acumularán licencia por enfermedad conforme al Artículo 6(a) de la ley, es decir, a razón de un (1) día por cada mes en que hayan trabajado no menos de ciento quince (115) horas. Esto significa que los empleados cubiertos por la Ley Núm. 180, *supra*, no acumularán licencia por enfermedad en ningún mes en que trabajen menos de 115 horas.

En lo que respecta a la acumulación máxima de licencia por enfermedad, el Artículo 6 (I) de la Ley Núm. 180, *supra* 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.

La respuesta a su interrogante es que la Secretaria del Trabajo no tiene facultad en ley para eximir a ningún patrono del requisito de acumular la licencia por enfermedad no usada hasta el máximo de quince (15) días que dispone el Artículo 6(I), *supra*. Por lo tanto, el propuesto plan de reducir la acumulación a sólo cinco días resulta ser contrario a la ley.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo

Anejo