



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

31 de enero de 2000

Re: Consulta Núm. 14718

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

Deseo solicitar formalmente una opinión de la Procuradora del Trabajo relacionada a aspectos de la Ley 84 del 20 de julio de 1995 y la Ley 180 del 17 [sic] de julio de 1998.

Nuestra empresa ha estado cubierta por los decretos mandatorios Núm. 83, Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones y Núm. 20, Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas. En los mismos se disponía el pago anual de los días por enfermedad no utilizados en exceso de 12. Este derecho se mantuvo en efecto bajo la Ley 84 con la diferencia de que el empleado tenía que acordar dicha liquidación.

La Ley 180 del [2]7 de julio de 1998 no dispone nada a estos efectos. Sin embargo, indica que se deroga cualquier ley o parte de la misma que esté en conflicto con las disposiciones de la misma. La interpretación de la empresa es que ya no existe obligación del patrono de liquidar el exceso de los días por enfermedad, ya que entendemos que cesó el derecho del empleado a cobrar el exceso de licencia por enfermedad al quedar fuera de la Ley 180 este punto. Para mayor seguridad, solicitamos una opinión al respecto a nuestros abogados laborales, los cuales coinciden con esta interpretación.

Sin embargo, en consulta con el Negociado de Normas del Trabajo, el técnico Luis Torres coincidió con nuestra interpretación, pero la Sra. María Franco nos indicó que debíamos seguir refiriéndonos a los decretos y pagar el exceso de 12 días de licencia por enfermedad, ya que la Ley 180 enmendó sólo algunos decretos, y el de la industria de impresos era uno de los que no había sido enmendado. También hizo alusión a que el Depto. del Trabajo tenía un listado interno de estos decretos no enmendados por la ley y el de impresos estaba en esa lista.

Ante estas distintas opiniones sobre el mismo tema y en nuestro deseo de cumplir con las disposiciones de ley, solicitamos nos ofrezca su opinión e interpretación al respecto.

La Ley Núm. 84, *supra*, enmendó la antigua Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual se emitían los decretos mandatorios. Como usted señala, la Ley Núm. 84, *supra*, específicamente mantuvo las disposiciones de liquidación de licencia por enfermedad de todos aquellos decretos que contenían tales disposiciones. En cambio, la Ley Núm. 180, *supra*, que derogó la Ley Núm. 96 (y a la vez la Ley Núm. 84), no contiene disposición alguna sobre la liquidación de licencia por enfermedad. También es cierto, como usted señala, que la Ley Núm. 180, *supra*, dispone que "[l]a 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."

En respuesta a la Consulta Núm. 14594, en la cual se planteaba la misma interrogante, el 12 de mayo de 1999 esta Procuraduría emitió una opinión en cuya parte pertinente se expresa lo siguiente:

En respuesta a su pregunta, nuestra opinión es que la Ley Núm. 180, *supra*, tácitamente derogó las disposiciones de liquidación periódica de licencia por enfermedad de todos aquellos decretos que contenían tales disposiciones, tanto para empleados que comenzaron antes del 1ro. de agosto de 1995 como para los contratados después de esa fecha. Es pertinente señalar, sin embargo, que como incentivo al uso prudente de licencia por enfermedad, el nuevo máximo de acumulación uniforme le permite a un patrono establecer un plan voluntario para la liquidación de dicha licencia en exceso de 15 días.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo