



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

10 de mayo de 2000

Re: Consulta Núm. 14760

Nos referimos a su consulta en relación con la liquidación de licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Como es de nuestro conocimiento, el Decreto 90 del 15 de octubre de 1993 establecía lo siguiente:

Página 5, primer párrafo[:]

"La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de 10 días. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieran de 10 días, el patrono vendrá obligado a pagarle el exceso de 10 días a razón de 8 horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté percibiendo el empleado a la fecha."

La Ley 84 del 20 de julio de 1995 indica en la página 2, segundo párrafo[,] lo siguiente:

"Esta Ley también establece los beneficios marginales mínimos de vacaciones y de las licencias por enfermedad para los trabajadores de Puerto Rico. A esos fines, se dispone un beneficio de quince (15) días anuales de vacaciones que constituyen el doble del promedio nacional y un

beneficio mínimo de licencia por enfermedad de doce (12) días anuales correlativamente superior. Aquellos trabajadores que ya están por encima de esos mínimos retienen los beneficios ya adquiridos.”

También la Ley 84 establece que la licencia por enfermedad acumulada bajo un Decreto Mandatorio y no cesada [sic] que a la fecha de vigencia de esta ley exceda de quince (15) días, podrá ser liquidada previo acuerdo entre el patrono y el empleado. Por último, es necesario indicar que con relación a los empleados que trabajan en industrias que a la fecha de vigencia de la ley estén cubiertos por Decretos Mandatorios que proveen para la liquidación periódica de licencia por enfermedad que exceda ciertos niveles, mantendrán ese derecho[,] pero se les permite que si éstas no lo desean, no se le liquide, entonces, el exceso de dicha licencia.

El 27 de julio de 1998 comenzó a regir la Ley de Salarios Mínimos [sic], Vacaciones y Licencia por Enfermedad de 1998 -Ley 180-. La misma indica que deroga los Decretos Mandatorios que estén en conflicto con esta ley o que se refieran a asuntos que no sean salario mínimo, vacaciones o licencia por enfermedad.

A tenor con lo anterior, lo relativo a la liquidación de la licencia por enfermedad que disponen algunos decretos mandatorios, que era un derecho que había sido preservado por la Ley 84, aparentemente ha sido dejado fuera. Por lo tanto[,] todo tiende a indicar que a partir de la vigencia de esta nueva ley cesó el derecho a la liquidación de la licencia por enfermedad que disponían esos decretos mandatorios.

El sábado 13 de noviembre de 1999, en los cursos que este servidor tomó, se discutió la Ley #180 en la cual el Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, antiguo director [sic] del Departamento del Trabajo, indicó que al no mencionar la Ley 180 nada relacionado con el exceso de días por enfermedad no utilizados, el Patrono no se ve en la obligación de pagar por el exceso de los días antes mencionados.

Le agradeceré la ayuda que me pueda brindar en aclararme si lo antes mencionado es correcto, cualquier duda o aclaración al respecto favor de notificármelo por escrito a nuestras oficinas.

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

Como usted señala, el Decreto Mandatorio Núm. 81 es de los que dispone para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad acumulada en exceso de cierto nivel. Al enmendar la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 mediante la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, nuestra Asamblea Legislativa dispuso lo siguiente en el Artículo 20, Beneficios Adquiridos, de la ley enmendatoria:

Todo empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta Ley está cubierto por un decreto mandatorio que dispone para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles dispuesto en el decreto mandatorio, mantendrá el derecho a dicha liquidación bajo los mismos términos previamente existentes, siempre y cuando el empleado acuerde dicha liquidación.

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 180, *supra*, quedó derogada la Ley Núm. 96, *supra*, y abolida la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, la cual emitía los decretos mandatorios. En contraste con la ley derogada, la nueva ley no contiene disposición alguna sobre la liquidación de la licencia por enfermedad. También es cierto que la Ley Núm. 180, *supra*, dispone en su Artículo 6(l) 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."

Debido a que la nueva ley por un lado no contiene una disposición que preserve la liquidación mandatoria de la licencia por enfermedad en exceso del nivel que requería el decreto, y por otro que dispone la acumulación para años sucesivos hasta un máximo de 15 días, concluye usted que quedó derogado el requisito de liquidación de licencia por enfermedad de los decretos mandatorios.

Uno de los propósitos legislativos encarnado en la Ley Núm. 84, *supra*, y retenido en la Ley Núm. 180, *supra*, fue el de eliminar las variaciones existentes en los decretos mandatorios en lo que se refiere a vacaciones y licencia por enfermedad, estableciendo beneficios uniformes para todas las industrias. Al fijarse un máximo de acumulación uniforme de 15 días para todas las industrias se eliminan las variaciones que existían en los 13 decretos que disponen para la liquidación de licencia por enfermedad, los cuales requerían la liquidación en exceso de niveles que fluctuaban desde 6 días (D.M. Núm. 77, Industria de Textiles) hasta 26 días (D.M. Núm. 38, Industria de Transportación).

En respuesta a su pregunta, nuestra opinión es que la Ley Núm. 180, *supra*, tácitamente derogó las disposiciones de liquidación 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 la licencia por enfermedad, el nuevo máximo de acumulación uniforme le permite a un patrono establecer un plan voluntario para la liquidación de dicha licencia acumulada en exceso de 15 días.

En resumen, la interpretación ofrecida por el exSecretario de este Departamento, licenciado Ruy N. Delgado Zayas, está en total acuerdo con la citada opinión que emitimos en respuesta a la Consulta Núm. 14594.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo