



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

27 de noviembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14847

Nos referimos a su consulta en relación con las disposiciones de licencia por enfermedad de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

La empresa para la cual trabajo desde hace cinco meses, ofrece servicios médicos ambulatorios y comenzó operaciones en 1996. Aunque no nos aplicaban las disposiciones del Decreto #90, se autorizó por iniciativa del patrono el pago del excedente de 10 días de licencia por enfermedad acumulada, aún cuando esto no forma parte de los beneficios ofrecidos al momento de la contratación del empleado. La última liquidación de días en exceso se realizó en octubre de 1998. A partir de esta fecha, la condición financiera de la empresa no hizo viable pagos adicionales por este concepto.

Por error involuntario, nuestro personal de Recursos Humanos no aplicó en este sentido las disposiciones de la Ley 180 y expidió recientemente una certificación a un empleado donde se indica que su balance en licencia por enfermedad es de 39.5 días. Entendemos que bajo la reglamentación vigente el máximo de días que se acumula es de 15 y que el patrono no está obligado por ley al pago del exceso. No obstante, desconocemos si la certificación expedida por error nos obliga a honrar el balance informado o si tenemos la prerrogativa de cursar comunicación al empleado donde se le informe lo sucedido y se le revise el balance acorde a lo que establece la Ley.

Como usted señala, 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." Ninguna disposición de ley obliga al patrono a liquidar en efectivo el exceso de 15 días. Sin embargo, con relativa frecuencia vemos el caso de patronos que establecen programas voluntarios de liquidación de dicha licencia en exceso del máximo estatutario de acumulación como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad. La política de este Departamento en lo que se refiere a tales beneficios que van más allá de lo que requiere la ley es la que se consigna en la Opinión 91-4, emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el 1ro. de noviembre de 1991. Aunque dicha opinión antedata la Ley Núm. 180, *supra*, y se refiere específicamente a los beneficios que conceden los decretos mandatorios, la interpretación aplica por igual a las disposiciones correspondientes de dicha ley. En su parte pertinente, dicha opinión expresa lo siguiente:

No hay nada en la ley ni en los decretos mandatorios que impida a un patrono conceder licencia por vacaciones o por enfermedad por encima de lo que dispone el decreto aplicable. En estos casos el patrono es quien establecerá los criterios para su acumulación, disfrute y pago sin que para ello, claro está, tenga que cumplir con los criterios del decreto. De hecho, podría establecer criterios para su acumulación, disfrute y pago distintos, inferiores o mejores que el decreto.

Aunque no son derechos del decreto [,] se trata de derechos contractuales cuyos parámetros son la no infracción o disminución de los derechos del decreto. Un patrono puede conceder, en virtud de un contrato individual de trabajo o de un convenio colectivo, más beneficios que un decreto mandatorio, pero nunca menos. Véase *Junta Relaciones del Trabajo vs. Vigilante[s], Inc.*, 1990 90 JTS 30.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

