



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

19 de diciembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14858

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, y con el Decreto Mandatorio Núm. 57, aplicable a la Industria de las Actividades Agrícolas en General. Su consulta específica es la siguiente:

Desearía me contestara a tenor con las nuevas reglamentaciones aprobadas las siguientes preguntas o dudas que tengo:

- a. C[ó]mo debo de [sic] pagar el exceso de enfermedad en base al [sic] [D]ecreto 57 de agricultura de piña.
- b. Si a m[i] me cubre la [L]ey 180 de julio del 1998 para conceptos de vacaciones y enfermedad.

En espera de su pronta contestación y con gracias anticipadas por su ayuda.

Las disposiciones de licencia por enfermedad aplicables a su negocio agrícola son las que contiene el Artículo IV del Decreto Mandatorio Núm. 57, *supra*, el cual lee como sigue:

Todo empleado que se enferme y que un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en condiciones de trabajar o que se hospitalice por enfermedad sujeto a comprobación, 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 por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de nueve (9) días. [.....]

En respuesta a su primera pregunta, el Decreto Mandatorio Núm. 57 no requiere la liquidación de la licencia por enfermedad acumulada en exceso de ningún nivel. Es cierto que anteriormente algunos decretos mandatorios contenían tales disposiciones, pero éstas quedaron tácitamente derogadas con la aprobación de la Ley Núm. 180, *supra*. Conforme al Artículo 6(l) de la Ley Núm. 180, "[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."

Lo anterior significa que el empleado deja de acumular licencia por enfermedad una vez alcanza el máximo de 15 días que dispone la ley. Por lo tanto, en la actualidad ningún patrono viene obligado a liquidar la licencia por enfermedad acumulada en exceso de ningún límite particular. Sin embargo, muchos patronos optan por establecer programas voluntarios de liquidación de licencia por enfermedad en exceso del máximo de 15 días como incentivo al uso prudente de dicha licencia.

En cuanto a su segunda pregunta, el Decreto Mandatorio Núm. 57 dispone la acumulación de $\frac{3}{4}$ de día laborable de vacaciones por cada mes en que el empleado haya trabajado por lo menos 120 horas, equivalente a 9 días de vacaciones al año; e idéntico beneficio de licencia por enfermedad. En cambio, la Ley Núm. 180, *supra*, dispone la acumulación de $1\frac{1}{4}$ de día laborable de vacaciones y de 1 día de licencia por enfermedad por cada mes en que el empleado haya trabajado por lo menos 115 horas, equivalentes anualmente a 15 y 12 días, respectivamente. En aquellos casos en que el decreto conceda menores beneficios que la ley, el Artículo 5(c) de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

Conforme a lo anterior, las industrias cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 57, *supra*, continuarán sujetos a las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de dicho decreto hasta tanto el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos, en cumplimiento del mandato legislativo de la Ley Núm. 180, *supra*, ajuste dichos beneficios a los niveles que dispone la ley. Nótese, sin embargo, que el máximo de acumulación de licencia por enfermedad de 15 días que dispone el Artículo 6(l) de la Ley Núm. 180 sustituye el anterior límite de 9 días que disponía el Artículo IV del Decreto Mandatorio Núm. 57.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo