



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

30 de diciembre de 2002

Consulta Núm. 15087

Nos referimos a su comunicación del 8 de noviembre de 2002, la cual lee como sigue:

“Por este medio queremos solicitar una opinión o explicación de su parte en referencia a los días por enfermedad. Nuestra compañía UltraPure Systems, Inc. trabaja en la industria de la construcción, razón por la cual nos regimos bajo el Decreto Mandatorio Número 44, Séptima Revisión (1994).

El Decreto dice lo siguiente: “Los empleados que trabajen 130 horas o más acumularán a razón de ½ día al mes, para un total de 6 días al año. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año en curso, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de seis (6) días.” Nosotros lo interpretamos de esta manera: por ejemplo, tenemos un empleado que al finalizar el año pasado tenía acumulado 4.5 días que no utilizó y se le pasaron para este año, o sea, que ya al comienzo del año 2002 tenía acumulados 4.5 del total de 6 días, que a nuestro entender es lo máximo que puede disfrutar y acumular durante un año. Tan pronto acumuló el total de los 6 días correspondientes para el año 2002, ese empleado “dejó” de acumular más horas por enfermedad ya que eso lo llevaría a sobrepasarse de los 6 días máximos que puede acumular en un año.

Dicho empleado ya había disfrutado de dicha licencia para el mes de agosto aproximadamente, pero recientemente se enfermó nuevamente y cuando no se le pagó por los días por enfermedad nos vino a cuestionar. Primero, porque según él, no había utilizado toda su licencia, cosa que tuve que probarle que estaba equivocado, pues sí la había utilizado. Luego, me dijo que él tenía derecho a seguir acumulando y yo le expliqué lo que nosotros entendemos es la interpretación del Decreto.

Pero como me gusta dar una información correcta y para estar segura de que nuestra interpretación es igual a la de ustedes, llamé a la oficina del Departamento del Trabajo de Bayamón. Allí la muchacha me atendió muy cortésmente, pero me informó que para ellos ese Decreto era un poco ambiguo y me aconsejó que le escribiera a usted directamente y le planteara mi duda, ya que ellos se regirán bajo su decisión y no quieren que la contestación que ellos pu[e]dieran darme pueda causarme problemas.

Espero que usted pueda aclarar mis dudas lo más pronto posible, ya que quiero evitar posibles futuros contratiempos, si es que estamos equivocados. ...”

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad” tuvo como propósito uniformar las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico. Esta Ley, también, protegió los beneficios superiores que disfrutaban los trabajadores antes de la vigencia de la Ley Núm. 180. El Artículo 5 de la Ley Núm. 180 dispone, en su parte pertinente lo siguiente:

“Artículo 5.-Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores

(a) ...

(b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a los dispuestos en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

(c) 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 tasa 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.”

Con relación a la licencia por enfermedad, el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

“Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-

- (a) Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán a razón de uno y un cuarto (1 ¼) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.*
- (b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.*
- (c) ...*
- (l) 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. . .” (Subrayado nuestro.)*

El Decreto Mandatorio Núm. 44, Aplicable a la Industria de la Construcción, con relación a las tasas de acumulación de licencia por enfermedad establece en el Artículo IV lo siguiente:

“Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

<i>Ocupaciones</i>	<i>Días laborables al Mes</i>	<i>Días laborables al Año</i>
<i>Todos los empleados</i>	<i>Medio (1/2) día</i>	<i>6 días</i>

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día laborable por cada mes en que haya trabajado ciento treinta (130) horas o más, o sea, seis (6) días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de ciento treinta (130) horas en cualquier mes, no acumulará la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes. Sin embargo, se contará éste a los fines de determinar los años de servicio del empleado.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de seis (6) días. . .” (Subrayado nuestro.)

Sin embargo, debemos señalar que el inciso (a) del Artículo 17 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

“Artículo 17.-...

(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley o que se refiera a asuntos que sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.”

Según lo dispuesto en la Ley Núm. 180, si este empleado estaba cubierto al 1ro de agosto de 1995, por un decreto mandatorio que ofrecía beneficios mayores en cuanto a la tasa de acumulación de las licencias por vacaciones o de la licencia por enfermedad y las horas requeridas para acumular las mismas a los que dispone la

Ley Núm. 180, continuará disfrutando de estos beneficios mayores. Lo anterior aplica siempre que el empleado esté laborado para el mismo patrono.

Si por el contrario, el empleado comenzó a laborar luego del 1ro de agosto de 1995, le aplica las disposiciones de la Ley Núm. 180. De acuerdo a lo dispuesto en esta Ley, el empleado acumulará a razón de un día por mes, y acumulará hasta un máximo de quince (15) días por enfermedad, anualmente, siempre que trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes.

Aclarado lo anterior, incluimos la Consulta Núm. 15008 mediante la cual explicamos como se acumula el máximo de los quince (15) días de licencia por enfermedad. Como señalamos en ese opinión, "que no es un máximo de acumulación de quince (15) días sino que, el exceso acumulado de hasta quince (15) días es lo que se pierde, al terminar el año." Por lo que, el empleado tiene derecho a que se le acumule la licencia por enfermedad no utilizada hasta el máximo de quince (15) días al terminar el año.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo