



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

Lcdo. Víctor Rivera Hernández
Secretario

13 de junio de 2003

Consulta Núm. 15189

Nos referimos a su comunicación del 4 de junio de 2003, la cual lee como sigue:

“Representamos a Salón Salón, Inc., una empresa que se dedica a prestar servicios profesionales en el campo de la belleza. Le solicitamos su opinión en cuanto a las disposiciones de la Ley 180 del 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico y el Decreto Mandatorio, número 88 que aplica al negocio de nuestro cliente.

La problemática que existe entre los empleados de la empresa que trabajan por hora, y acumulan días por vacaciones, es que al momento de ausentarse le solicitan al patrono que no se les pague el día, de manera de que no se les descuenta del balance de la licencia de vacaciones. Entendemos que esta percepción es errónea, toda vez que una ausencia por un motivo que no sea enfermedad, debe ser cargada a la licencia de vacaciones.

Entendemos que de conformidad con la jurisprudencia interpretativa de la Ley Núm. 180 y los Decretos Mandatorios, las ausencias que no sean por razón de enfermedad deben ser cargadas al balance correspondiente de la licencia de vacaciones que éstos acumulen.

...”

Usted nos solicita que le brindemos nuestra opinión con relación a cuál de las licencias deberá cargarse cuando un empleado se ausenta por una razón distinta a enfermedad.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico" establece, entre otros derechos de los empleados del sector privado, el de acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad.

El Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente en su parte pertinente:

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

(a) . . .

(b) . . .

(c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

(d) . . .

(e) . . .

(f) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

(g) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

(h) . . .

(i) . . .

(j) . . .

(k) . . .

(l) . . .

(m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

(n) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.”

El Decreto Mandatorio Núm. 88, Aplicable a la Revisión de Servicios Personales, Cuarta Revisión (1997) dispone lo siguiente con relación al beneficio de vacaciones que tienen las personas que se dedican a este tipo de industria, el mismo lee como sigue:

“Artículo V - Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Servicios Personales pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Uno y Un Cuarto (1 ¼)	15

Todo empleado cubierto por este decreto acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ochenta (80) horas o más de labor, o sea, quince (15) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones 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.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho periodo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el

periodo probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.” (Énfasis nuestro.)

En cuanto a la licencia por enfermedad, el DM 88 dispone lo siguiente:

“Artículo VI – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Servicios Personales pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
-------------	---------------------------	---------------------------

Todos los Empleados

Uno y Un Cuarto
(1 ¼)

15

Todo empleado cubierto por este decreto acumulará licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ochenta (80) horas o más de labor, o sea, quince (15) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajando para fines de la acumulación de este beneficio.”

En la Opinión 91-1, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el Hon. Ruy Delgado Zayas expresó lo siguiente con relación a la licencia por enfermedad:

“ . . . Para comenzar, debemos recordar que la licencia por enfermedad tiene el propósito de proveer un ingreso al empleado o de protegerlo contra la pérdida de salario, cuando éste se tiene que ausentar de su trabajo debido a circunstancias relacionadas con la salud y solicita que se acredite su ausencia a dicha licencia. Estas circunstancias pueden incluir el que padezca una enfermedad o sufra una lesión que le impida trabajar. De igual manera, el empleado puede utilizarla para las visitas preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud y para las rutinarias que le prescribe el médico a la trabajadora embarazada.

Según lo antes indicado y salvo que el decreto expresamente disponga otra cosa, la licencia por enfermedad es para hacerle frente a las ausencias por motivos de salud, de manera que éstas no afecten el ingreso del empleado. No son por su propia naturaleza para pagarse en efectivo cuando el empleado no se ha ausentado de su trabajo.

. . .
En vista de ello, un patrono solamente podría válidamente liquidarle en efectivo a un empleado la licencia por enfermedad no utilizada cuando:

1. El pago se haga por los días en exceso del máximo de licencia por enfermedad a que tiene derecho a acumular el empleado. Si el decreto no dispone un máximo de días a que se tiene derecho a

acumular, el máximo será lo acumulado en los últimos 10 años trabajados. La propia Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, en virtud de la cual se aprueban los decretos mandatorios, establece este límite. Véase 29 LPR A 246d(b). Si el decreto establece un máximo de licencia por enfermedad a que tiene derecho a acumular el empleado o si lo que rige son los diez años de la ley, entonces sólo se puede pagar en efectivo el exceso de ese máximo. De no hacerse así, cuando el empleado se enferma tendrá derecho a usar la licencia por enfermedad con paga hasta el máximo que contempla el decreto, a pesar de que ya ésta le fue liquidada.

2. Se permite o exige el pago por excepción hasta ahora en nueve decretos mandatorios. Claro está, este pago será válido si se cumple con los requisitos que para esos fines establecen estos decretos.

Excepto por lo dispuesto anteriormente, cuando el empleado cesa en la empresa, por despido o renuncia, no tiene derecho a que se le liquiden los días de licencia por enfermedad acumulados y no usados hasta esa fecha..” (Énfasis nuestro.)

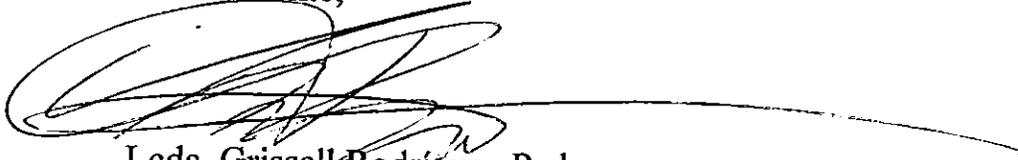
La Ley Núm. 180 establece la política pública con relación a las licencias de vacaciones y por enfermedad. Ambas tienen propósitos distintos. La licencia de vacaciones intenta brindarle un tiempo de descanso y disfrute al empleado, de modo que éste tenga la oportunidad para renovar las energías y regresar al trabajo. Por su parte, la licencia por enfermedad tiene la intención de que los trabajadores puedan recuperar su salud, ya sea porque han tenido un accidente, sufren de alguna enfermedad o para asistir a una cita médica, entre otras. Ninguna es considerada un beneficio económico; por el contrario, lo que se trata de evitar con la licencia por enfermedad es que se perjudique el salario del trabajador.

Teniendo en cuenta la intención legislativa de la Ley Núm. 180, consideramos que las ausencias que no sean por razón de enfermedad deben ser cargadas al balance correspondiente de la licencia de vacaciones que éstos acumulen. No obstante, es el propio empleado quien decide de cuál de las dos (2) licencias descontará su ausencia. En caso de que las descuenta de su licencia por enfermedad, éste deberá cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 180 y las normas establecidas por su patrono, siempre y cuando las mismas no vayan en contra de la ley, la moral ni el orden público.

Consulta Núm. 15189
Lcda. Shriley M. Monge
Página 8

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT