

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taína E. Matos Santos
Asesoras Legales

16 de marzo de 2004

NY

Consulta Núm. 15252

Estimada señora:

Nos referimos a su comunicación del 13 de febrero de 2004, la cual lee como sigue:

"La presente consulta es sobre la licencia de enfermedad en la empresa para la cual trabajo por los pasados siete meses como Gerente de Recursos Humanos. Nuestra industria se dedica a la impresión de etiquetas para la industria farmacéutica y manufactura de bandejas para hospitales.

Es práctica de la empresa pagar al final del año a los empleados el exceso de los quince días por enfermedad. Estoy conciente que la ley establece que se acumulan doce días en el año y no es obligatorio la liquidación de esta licencia. No obstante, la costumbre ha sido seguir acumulando y arrastrando el balance de otros años sin establecer un máximo. Esta tendencia ha deteriorado el concepto del uso de la licencia por enfermedad, manteniendo un ausentismo crónico en los pasados años y solo unos pocos adquieren el bono por el exceso de los quince días por enfermedad.

Aunque estoy de acuerdo que se continúe con el pago al personal de este bono, me gustaría saber sus recomendaciones sobre el

particular y si legalmente puedo borrar el balance que vienen arrastrando de otros años y pagarles solamente lo que acumulen este año (ya sea trimestral, seis meses o al final del año). Si estoy obligada a pagarle el balance de años anteriores al querer implementar una política nueva para la liquidación de esta licencia al personal y considerar las repercusiones que esto pueda traer. Esta consulta es sumamente crítica ya que desconozco el Reglamento que aplica a este tipo de industria. Si pudiera tener una copia del mismo, le estaría sumamente agradecida. Adjunto listado con el impacto de la acumulación de la licencia de enfermedad de nuestra empresa y literatura para su información."

Como norma general, en la empresa privada la contratación de empleados emana de los Artículos 1473 y 1476 del Código Civil de Puerto Rico. El Artículo 1473 establece que puedan arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo. El Artículo 1476, dispone que los trabajadores asalariados no pueden despedirse sin justa causa.

Establecidos estos principios generales sobre la contratación de trabajadores, como cuestión de orden y política pública hay ciertas leyes especiales que regulan la relación obrero patronal también conocidas como leyes protectoras del trabajo. Así, existen leyes sobre despido injustificado, sobre vacaciones y licencias, jornada de trabajo, salud y seguridad en el empleo, entre otros.

Aquellas materias no cubiertas por las leyes especiales, son o están reguladas por los acuerdos, estipulaciones, pactos, convenios o contratos expresos o implícitos existentes entre el obrero y el patrono si estos acuerdos no contraviene la ley, la moral o el orden público.

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de enfermedad conforme las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, según enmendada*, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Asimismo, la acumulación máxima de la licencia por enfermedad está regulada por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1ro de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones y por enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior, ocurrirá, siempre y cuando, trabaje para el mismo patrono. Por otro lado, los trabajadores que comenzaron a trabajar luego del 1ro de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm.180, *antes citada*.

El inciso (l) del Artículo 6 dispone en cuanto a la acumulación de la licencia por enfermedad lo siguiente:

“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.*”

Ello significa, que el empleado tiene derecho a una reserva, hasta un máximo de quince (15) días, por concepto de licencia por enfermedad no usada durante años anteriores, y además, puede acumular la licencia por enfermedad del año corriente, es decir un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En virtud de ello el empleado potencialmente podría acumular hasta un máximo de veintisiete (27) días.

En caso de que el empleado no use los días acumulados durante el año corriente en exceso de los quince días ya acumulados por concepto de licencia por enfermedad no usados en años anteriores, esto tendría el efecto, al final de ese último año de restarle los días acumulados durante el mismo, de forma y manera, que al comienzo del próximo año el empleado tendría únicamente los quince días de la reserva acumulada en años anteriores.

Ejemplo:

“Empleado X tenía al finalizar el año 2002, quince por concepto de licencia por enfermedad no usada en años anteriores. Expirado el mes de noviembre del año 2003, este empleado, que no se había enfermado durante este último año enfermó súbitamente el 15 de diciembre. Hasta esa fecha tenía acumulado 11, correspondientes al año en curso de 2003, más la reserva de 15 días de años anteriores. La enfermedad lo obliga a permanecer ausente de su trabajo siete (7) días laborables entre el período comprendido entre el 15 de diciembre hasta el 31 de diciembre. En consecuencia el empleado tiene derecho a que se le pague su salario íntegro durante los siete días que estuvo ausente por enfermedad en el referido período y que se le carguen los días de ausencia a la licencia acumulada hasta entonces, durante ese año. El remanente de la licencia no usada durante el año 2003 -cuatro (4)- no son acumulables al finalizar el año 2003 para el año siguiente 2004 en vista de que **ya tiene acumulados 15 días** por licencia por enfermedad no usadas que se han arrastrado de años anteriores, que es el máximo que establece la Ley Núm. 180, antes citada. Al comenzar el año 2004 el empleado tendría 15 días acumulados de licencia por enfermedad.”

Ahora bien, en cuanto a su segunda interrogante acerca de si legalmente puede borrar el balance que vienen arrastrando los empleados de licencia por enfermedad acumulada por los pasados años y pagarle solamente lo que acumulen este año o si está obligada a pagarle el balance de años anteriores al querer implementar una política nueva para la liquidación de esta licencia a los empleados le explicamos a continuación: Usted informa en su consulta que por costumbre es práctica de la empresa pagar al final del año el exceso de los quince (15) días por enfermedad. Además, informa que por costumbre se ha seguido como política el seguir acumulando y arrastrando el balance por licencia por enfermedad de otros años sin establecer un máximo.

Todo patrono puede establecer reglas y reglamentos para el buen funcionamiento de la empresa. No obstante, tales reglas y reglamentos deben ser por escrito y se le debe suministrar copia al trabajador. De usted proyectar cambios, y presumiendo que no se implante ningún cambio que contravenga las mencionadas disposiciones de ley, convenio colectivo o contrato individual de trabajo que disponga lo contrario y en aras de preservar un ambiente de trabajo armoniosos, consideramos conveniente discutir con los empleados los proyectados cambios antes de implantarlos. Además, la costumbre que ha seguido su empresa de seguir

acumulando y arrastrando el balance por licencia por enfermedad de otros años sin establecer un máximo podría ser considerada parte de un beneficio implícito del contrato de trabajo existente entre el obrero y el patrono. Por analogía debe verse la decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico, *Santiago v. Kodak*, 129 D.P.R. 763 (1992), que establece los efectos legales de las normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Cualquier cambio discutido y notificado a los empleados que se haga, conforme a la ley debe ser prospectivo y, por tanto, *no debe tener carácter retroactivo*.

Por otro lado y en contestación a su tercera interrogante relacionada a emitir una opinión relacionada a una regla de posible acción de la empresa debemos informarle que esta oficina ha establecido la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de Reglas o Reglamentos Internos para la administración de determinados establecimientos. Esta Oficina no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún reglas específicas, en un vacío, esto es, sin conceder unos hechos específicos a los cuales se le van aplicar ya que esta es una función adjudicativa que no compete a nuestra Oficina. La función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por lo que, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada sobre este particular.

De tener duda sobre esta legislación y su aplicación a algún caso específico, puede consultar a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o al Negociado de Asuntos Legales al teléfono (787) 754-5748.

Finalmente, esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en la consulta. De existir hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requerirá una opinión distinta.

Esperamos que la información brindada le resulte útil.

Cordialmente,


Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo