



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

27 de febrero de 2007

hand

Marchand:

Cc /

Nos referimos a su comunicación del 22 de enero de 2007, en la cual nos consulta acerca del concepto de "beneficios o derechos adquiridos" por los empleados. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

*"Además de los beneficios marginales requeridos por leyes y reglamentos, nuestra cooperativa ha ofrecido a sus empleados por más de 10 años, otros beneficios marginales. Entre éstos: licencia funeral de 3 días sin cargo a ninguna licencia, día de cumpleaños libre sin cargo a ninguna licencia, pago de seguro de vida, pago total de seguro médico y dental individual, liquidación del exceso de 15 días de licencia de enfermedad acumulada. Dichos beneficios están incluidos en el Manual de Personal de nuestra Institución.*

*Actualmente nos encontramos en la revisión de dicho Manual y nuestra Junta de Directores ha solicitado que consultemos si podemos disminuir o eliminar alguno de estos beneficios adicionales que ofrecemos. Deseamos conocer si alguno de nuestros empleados pudiera reclamar legalmente que éstos beneficios son derechos adquiridos por los empleados y que por lo tanto no puedan ser disminuidos o eliminados. ¿Existe algún precedente en el Departamento del Trabajo o en los Tribunales sobre este particular que haya sido resuelto?"*

El concepto de derechos adquiridos no se encuentra expresamente definido en nuestra legislación protectora del trabajo. Sin embargo, la jurisprudencia y la doctrina lo definen de la siguiente manera: son aquellos derechos tan completa y

definitivamente adquiridos por el individuo y de los cuales no puede ser despojado en forma arbitraria, sin que medie un debido proceso de ley. Se consideran derechos y beneficios del empleado aquellos que surgen al amparo de la legislación protectora del trabajo, tales como: obtener un salario mínimo de acuerdo a la industria o negocio determinado en el cual el obrero se desempeña, no ser despedido sin justa causa, pago de horas extras, período para tomar alimentos; así como otros que pueden surgir por decreto o reglamento, según apliquen. <sup>1</sup>

Además, considerando que dentro de un contrato de empleo, el manual de reglas aprobado por el patrono es parte integral de dicho contrato, entendemos que cualquier revisión que se haga de dichas reglas no debe menoscabar o resultar inconsistente con obligaciones o derechos de las partes en virtud de dicho contrato mientras se encuentre vigente. Ciertamente, si los beneficios o derechos fueron reconocidos en virtud de un contrato todavía vigente cualquier reevaluación que se haga de dichos beneficios debe ser consistente con el contrato entre las partes. Enfatizamos que una práctica o política de la empresa no puede afectar o menoscabar derechos o beneficios garantizados al empleado por ley o por decreto mandatorio.

En cuanto a algunos de los beneficios específicos que menciona en su consulta, le informamos que la legislación laboral no obliga al patrono a proveer el pago total de seguro médico a sus empleados, ni aportación por dicho concepto. Las aportaciones hechas por el patrono a los planes medicos es un beneficio marginal del empleado, el cual no forma parte ni puede ser acreditado como parte de su salario mínimo. Ahora bien, si es el patrono el que va a proveer un plan médico, para poder hacerlo tiene que aportar una cantidad no menor de la que le correspondería aportar al trabajador bajo dicho plan. En tal caso la ley permite que se realice el descuento que le corresponde al trabajador de su salario. Consulta Número 13636 de 11 de febrero de 1992, y Núm. 13339 de 6 de septiembre de 1990, de la Oficina del Procurador del Trabajo.

Dicha obligación está contemplada en la Ley 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, Sección 5 inciso (g) el cual dispone que ningún patrono podrá retener ni descontar por ningún motivo parte del salario excepto cuando el obrero autorizare por escrito a su patrono a descontar de su salario una cantidad estipulada por el obrero como contribución o pago de cualquier póliza de seguro, siempre que el patrono aporte una cantidad no menor que la contribuida por el

<sup>1</sup> Consulta Número 13466 de la Oficina del Procurador del Trabajo, 10 de junio de 1991.

Consulta Núm. 15528  
27 de febrero de 2007  
Página 3

obrero y sujeto a que dicha deducción haya de ser usada por el patrono, para pagar el costo de dicho beneficio o para los fines que establece dicho inciso.

Esperamos le sea útil la información provista y quedamos a su orden.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez, LLM  
Procurador del Trabajo