



71 15331



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

28 de marzo de 2007

nos
trano
00926

Estimado señor Rivera:

Acusamos recibo de su consulta de 14 de septiembre de 2005. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta:

Deseo hacer una consulta sobre dos situaciones que estamos discutiendo y que entiendo amerita ser consultado con usted oficialmente para así establecer las normas al respecto, pero deseo que conozca que mi nombre es Luis A. Rivera Colón y ocupo la posición de Director de la Oficina de Recursos Humanos de esta empresa. Las pregunta o situaciones que presento son las siguientes:

1) Debido a que tenemos una cafetería interna los empleados han solicitado que se le permitan, como beneficio, poder consumir los alimentos y pagar el mismo a través de su cheque cada bisemana posteriormente, como una deducción.

Mi parecer a respecto es que la Ley 17, no permite este tipo de deducción, ya que no lo contempla como una permitida. Necesito conocer su posición al respecto.

2) Nuestra empresa le concede a sus empleados el beneficio de acumular licencia por enfermedad 15 días por año hasta la cantidad máxima de 30 días equivalente a dos años de

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15537
28 de marzo de 2007

acumulación, lo cual esta sobre el beneficio básico establecida por ley. La Administración me ha consultado sobre la posibilidad de que el empleado descuenta de dicha licencia los días que utiliza para atender asuntos funerales o muerte familiar inmediato.

Mi posición al respecto es que esta práctica no es permitida, ya que solamente podrá cargar contra su licencia de enfermedad, aquellos días incurridos por su incapacidad física.

Necesito conocer su posición al respecto.

Bajo las leyes que este Departamento administra está terminantemente prohibido descontar del salario del obrero para dichas partidas. Esto constituiría un descuento ilegal del salario.

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenguen los obreros a excepción de aquellos casos que expresamente se exceptúen por la propia Ley Núm. 17, antes mencionada, o por cualquier otra ley especial. **Estos descuentos de nomina tienen que ser consentidos por el obrero por escrito.**

La política pública en Puerto Rico es que el obrero o empleado reciba íntegramente el valor del fruto de su trabajo. Se prohíbe cualquier método, truco o artimaña que reduzca el valor monetario del trabajo – el salario.

Como es de su conocimiento, esta ley está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador. Por esa razón, este Departamento ha interpretado dicha ley en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra expresamente dispone. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma restrictivamente.

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15537
28 de marzo de 2007

Por otra parte, La Ley Núm.180 del 27 de julio de 1998 dispone sobre vacaciones y licencia por enfermedad lo siguiente:

Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) 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.

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.

Como usted establece en su consulta su compañía brinda más tiempo en licencia de enfermedad de lo que provee la ley antes citada. La licencia de enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado de protegerlo contra la pérdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15537
28 de marzo de 2007

Hemos también establecido que las consultas médicas también deben pagarse de la licencia de enfermedad si esas citas no se relacionan a un asunto estrictamente médico, no será obligatorio acreditarla a la licencia de enfermedad pero pudieran entonces descontarse de la **licencia por vacaciones.**

En su consulta nos solicita sobre la posibilidad de que el empleado descuenta del exceso de licencia por enfermedad los días para asuntos de funerales o muerte familiar.

Debemos establecer que en nuestra jurisdicción no existe una licencia funeral, por lo que sería un beneficio marginal el que usted estaría ofreciendo a los trabajadores lo cual aplaudimos. No obstante, se debe analizar si la acumulación de 30 días de enfermedad a los trabajadores es un asunto contractual al que ellos tengan derecho por lo que debieran consentir el mencionado cambio. Teniendo presente lo establecido en la Ley Núm. 180 de que por lo menos 15 días se acumulen para el próximo año.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo