

Licencias establecidas por Ley en Puerto Rico para la empresa privada

Vacaciones y Enfermedad

Continuando con los temas laborales, debemos de iniciar una serie de discusiones referentes a las licencias que nuestro ordenamiento jurídico laboral establece en beneficio de los empleados en la empresa privada de nuestro País. Actualmente existen 17 licencias laborales. Siendo esto así, vamos a dividir estos temas e iremos discutiendo las características de cada una de las licencias reconocidas en Puerto Rico.

Comenzaremos discutiendo las licencias de empleo referentes a vacaciones (ya que nos encontramos en los meses de verano, comúnmente escogidos por los empleados para disfrutar de sus vacaciones), y enfermedad. Ambas licencias son licencias que el empleado disfruta con sueldo.

Las disposiciones de la Ley 180 del 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico (en adelante "Ley 180"), van a ser de su aplicabilidad a la realidad laboral de los trabajadores de Puerto Rico con excepción de (1) las personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia familiar, sin incluir a los choferes; (2) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas instrumentalidades de éste Gobierno que operen como negocios o empresas privadas, y; (3) personas empleadas por los Gobiernos Municipales. Tampoco aplicará a los empleados denominados "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales" según definidos en el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo.

Los empleados que no estén exentos de los beneficios de la Ley 180, van a acumular vacaciones a razón de un y un cuarto (1 $\frac{1}{4}$) días por mes y licencia de enfermedad a razón de un (1) día por mes. Es un requisito indispensable para que el empleado pueda solicitar la acumulación de dichas licencias, que este haya trabajado no menos de 115 horas al mes. La Ley 180 aclara que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos

beneficios. El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad siempre se va a acumular a base del día regular de trabajo en el mes que ocurrió la acumulación. Sin embargo, para los empleados cuyos horarios de trabajo no son fijos y fluctúan, el día regular de trabajo se va a determinar dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará tomando como cantidad base un suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en se acumuló la licencia.

En cuanto a la licencia de enfermedad específicamente, si el empleado se encuentra en un periodo probatorio dicha licencia se acumulará a partir del comienzo de dicho periodo probatorio. Ahora bien, una vez aprobado el periodo probatorio, el empleado acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo del empleo.

Los empleados no pueden exigir el disfrute de las vacaciones hasta que hubiesen acumulado la misma por un año. Las vacaciones se deben de conceder cada año de forma tal que no interrumpa las labores y funcionamiento normal de la empresa. Deben de ser concedidas para el disfrute de días consecutivos, a menos que el empleado y el patrono acuerden fraccionar los días de vacaciones siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones al año. Además, el patrono y el empleado se pueden poner de acuerdo para acumular hasta dos (2) años de



Lcda. Nani Marchand

Especial para
HABITAT

licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse este máximo de dos años deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.

En caso de que el empleado cese su empleo, el patrono tendrá que hacer efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado de la licencia de vacaciones, aunque sea menos de un año.

Por otro lado, las licencias por enfermedad no usadas por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días. Una vez se acumulen más de 15 días el exceso de esta cantidad el empleado no lo va a acumular. Es importante recalcar que el disfrute de la licencia por enfermedad no excusa al empleado del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono. Entre estas normas se encuentran, la asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborales e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

En caso de que el empleado cese su empleo, el patrono a diferencia de la licencia de vacaciones, no tiene que hacer efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado de la licencia de enfermedad. Debemos aclarar que estas disposiciones sobre Vacaciones y Enfermedad son los derechos mínimos que tiene que otorgar el patrono en una relación patronal. Sin embargo, nada impide que los patronos otorguen derechos adicionales o mayores a los establecidos por la Ley 180, lo que no pueden hacer es concederle a sus empleados menos derechos y beneficios que los que establece la Ley 180.

La Lcda. Marchand Sánchez es socia del Bufete Ferraiuoli Torres Marchand & Rovira, P.S.C. La puede contactar a través del correo electrónico: nmarchand@ftmrlaw.com. En esta columna colaboró el Lcdo. Héctor F. Lebrón González.