



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

24 de octubre de 2001

Consulta Núm. 14919

Nos referimos a su comunicación de 19 de julio de 2001, que lee como sigue:

Le escribo como patrono para ser orientado. Estamos en el proceso de revisar nuestras políticas y procedimientos y quisiéramos información sobre lo siguiente:

- *Como patrono, pagamos 100% del plan médico y dental de todos nuestros empleados y sus dependientes. Para ser elegible, el empleado debe ser activo y a tiempo completo.*
- *¿Si un empleado se va por una licencia, ya sea Militar, Deportiva, Fondo, ACAA, Maternidad, Choferil, SINOT, y cualquier otra que aplique, cuál es la responsabilidad del patrono de continuar pagando este beneficio para ese empleado?*
- *¿Podemos poner limitaciones y/o hacer excepciones? Como por ejemplo:*
 - ▶ *pagaremos durante las ocho semanas de maternidad, pero si el empleado esta mas tiempo fuera, será responsabilidad del empleado pagar 100% de la prima hasta que regrese al empleo a tiempo completo;*
 - ▶ *si el empleado está acogido al Fondo, Choferil, ACAA, SINOT el patrono pagará 100% del plan por el primer mes calendario y 50% del segundo mes calendario. El empleado será*

responsable de pagar el plan a partir del 1er. día del tercer mes calendario en adelante hasta que regrese al trabajo a tiempo completo.

- ▶ *si el empleado se va por licencia Militar, Deportiva, Familiar o cualquier otra licencia que conlleve el empleado estar más de dos semanas fuera del empleo, el empleado será responsable de pagar 100% de la prima hasta que regrese al trabajo a tiempo completo.*

Hable con la señora Rina Dunkley, Directora de Normas del Trabajo. Ella me indica que según su entendimiento, como el patrono paga 100% del plan médico ella entiende que no hay problema con lo que he indicado arriba. Ella me pidió; sin embargo, que le escribiese a usted para confirmar todo lo anterior.

Solicitamos sus recomendaciones y comentarios sobre este asunto.

Es nuestro deseo repartir las políticas revisadas para el 1ro. de agosto de 2001. Muy respetuosamente solicitamos que nos envíe su respuesta con la mayor brevedad para poder incluir esta información.

Nos consulta la responsabilidad del patrono de continuar pagando en todo o en parte, el plan médico a los trabajadores que están acogidos a las licencias Militar, Deportiva, por Maternidad; entre otras.

En principio, si el beneficio del plan médico libre de costo se establece en el contrato de trabajo, a los empleados les asiste el derecho adquirido a contar con el aludido plan médico, como beneficio marginal de naturaleza contractual; y sólo pueden ser privados de éste, si las causas excluyentes están a tono o no vulneran las leyes protectoras del trabajo.

Es principio reconocido por nuestros tribunales que las leyes del trabajo deben interpretarse de forma liberal, y en caso de duda, éstas tienen que interpretarse en favor de la parte que se intenta proteger, que es el trabajador. Al evaluar esta consulta, también debemos tomar en cuenta el esquema legal "in pari materia" y considerarlo en su contexto total. No podemos ignorar que además de lo anterior, existe un interés legítimo gubernamental de hacer un justo balance entre los derechos de los trabajadores y la parte patronal, buscando que se cumpla al máximo los fines de toda esta legislación.

La Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, no prohíbe a un patrono proveer mediante contrato a sus empleados un seguro ó plan médico, hospitalario, de vida, etc., en forma gratuita, pagando éste el cien por ciento (100%) de su costo.

Ahora bien, una vez conferido este beneficio marginal, el inciso (g) Sección 5 de la Ley Núm. 17, en cuanto a la aportación patronal se refiere, establece que el patrono debe aportar "una cantidad no menor que la contribuida por el obrero".

Mientras el empleado esté vinculado a su empleo mediante alguna licencia con paga; el patrono viene obligado a efectuar los descuentos al salario del trabajador de acuerdo con la proporción que establece la Ley Núm. 17.

Del empleado acogerse al beneficio de licencia sin paga bajo alguno de esos seguros laborales, el patrono retiene la obligación de hacer la aportación mínima que le requiere la Ley Núm. 17, mientras esa relación empleado-patrono se mantenga y si el empleado mantiene vigente el plan haciendo su correspondiente aportación al mismo. Esto debe ser notificado al empleado como parte de las cláusulas acordadas en el contrato de trabajo.

Opinamos que si un empleado está acogido a uno de los seguros laborales y, éste continúa siendo un empleado de la empresa, sujeto a la "reserva de empleo" según los requerimientos de cada Ley o seguro laboral, no se le puede retirar los beneficios adquiridos mediante acuerdos o contrato.

Para la aplicación de estos principios generales a casos y seguros laborales específicos, puede consultar a la unidad de trabajo que administra cada uno de éstos.

Por último, cuando la relación de patrono-empleado concluye, refiérase a lo dispuesto en la Ley federal Employee Retirement Income Security Act, según enmendada, 29 USC Sección 1161 y siguientes. La misma le confiere a los trabajadores y otros beneficiarios, el derecho a continuar acogidos a planes grupales de salud mantenidos por el patrono, en caso que la cubierta de estas personas pueda finalizar por razón de: (1) muerte del trabajador; (2) renuncia al empleo, (3) despido (excepto en casos de conducta crasamente impropia); (4) disminución en las horas de trabajo; (5) divorcio, entre otros. En esos casos, el patrono tiene la obligación de notificar al trabajador, sobre sus derechos de continuar acogido al plan médico, a su costo total.

Cualquier duda sobre la aplicación de esta Ley federal y sus normas, comuníquese con la agencia que la administra; Departamento del Trabajo Federal; a la siguiente dirección:

Mr. Abiezer Mollet
Pension and Welfare Administration
Federal Department of Labor
8040 Peters Road
Building H, Suite 104
Plantation, Miami Florida 33324

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo