

Opiniones del Secretario

Sobre Legislación Protectora del Trabajo



Ruy Delgado Zayas
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Opinión Núm. 91-1

1 de mayo de 1991

LICENCIA POR ENFERMEDAD

La licencia por enfermedad para los empleados de la empresa privada y de algunas corporaciones publicas que operan como empresa privada, se establece en los distintos decretos mandatorios que aprueba la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Estos decretos mandatorios disponen lo relativo a esta licencia para la industria a la que aplican y para los empleados no exentos que trabajan en la misma.

Las disposiciones en cuanto a esta licencia varían de industria. No obstante, hay algunos datos que están presentes en todos o en casi todos los decretos.

Así usualmente lo decretos establecen un máximo de acumulación de días de licencia por enfermedad. Además, disponen que lo que exceda de ese límite se pierde.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos administra las leyes protectoras del trabajo y vela por su fiel cumplimiento. A modo de herramienta que ayude a la comunidad obrero patronal en la observación de dichas leyes, periódicamente publicaremos opiniones que transmitan a ustedes la interpretación oficial correspondiente a sus distintas disposiciones.

Se ha planteado con frecuencia, si un patrono puede pagarle o liquidarle en efectivo a un empleado que continuara como tal, la licencia por enfermedad acumulada, según un decreto mandatorio y que no ha sido utilizada hasta esa fecha.

Nuestra interpretación es, que este pago se podrá efectuar, sujeto a unos requisitos que establecen los propios decretos mandatorios. Para comenzar, debemos recordar que la licencia por enfermedad tiene el propósito de proveer un ingreso al empleado o de protegerlo contra la pérdida de salario, cuando éste se tiene que ausentar de su trabajo debido a circunstancias relacionadas con su salud y solicita que se acredite su ausencia a dicha licencia. Estas circunstancias pueden incluir el que padezca una enfermedad o sufra una lesión que le impida trabajar. De igual manera, el empleado puede utilizarla para las visitas preventivas o de diagnóstico de condiciones de salud y para las rutinarias que le prescribe el médico a la trabajadora embarazada.

Según lo antes indicado y salvo que el decreto expresamente disponga otra cosa, la licencia por enfermedad es para hacerle frente a las ausencias por motivos de salud, de manera que éstas no afecten el ingreso del empleado. No son por su propia naturaleza para pagarse en efectivo cuando el empleado no se ha ausentado de su trabajo.

Este derecho por licencia por enfermedad, dispuesto en los decretos mandatorios es de carácter irrenunciable a tenor con 29 LPRA 245t (b). Se dispone allí que cualquier convenio colectivo, laudo o contrato de trabajo en virtud del cual convenga un empleado en aceptar salarios menores o vacaciones y licencia por enfermedad inferiores a las fijadas en un decreto mandatorio, será nulo.

En vista de ello, un patrono solamente podría validamente liquidarle en efectivo a un empleado la licencia por enfermedad no utilizada cuando:

1. El pago se haga por los días en exceso del máximo de licencia por enfermedad a que tiene derecho a acumular el empleado.

Si el decreto no dispone un máximo de días a que se tiene derecho a acumular, el máximo será lo acumulado en los últimos 10 años trabajados. La propia Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, en virtud de la cual se aprueban los decretos mandatorios, establece este límite. Véase 29 LPRA 246d (b). Si el decreto establece un máximo de licencia por enfermedad a que tiene derecho a acumular el empleado o su lo que rige son los diez años de la ley, entonces sólo se puede pagar en efectivo el exceso de ese máximo. De no hacerse así, cuando el empleado se enferma tendrá derecho a usar la licencia por enfermedad con paga hasta el máximo que contempla el decreto, a pesar de que ya ésta le fue liquidada.

2. Se permite o exige el pago por excepción hasta ahora en nueve decretos mandatorios. Claro está, este pago será válido si se cumple con los requisitos que para esos fines establecen estos decretos.

Excepto por lo dispuesto anteriormente, cuando el empleado cesa en la empresa, por despido o renuncia, no tiene derecho a que se le liquiden los días de licencia por enfermedad acumulados y no usados hasta esa fecha.

Por otro lado, existe la duda para muchos empleados y patronos, en cuanto a si se le puede exigir a un empleado un certificado médico para

tener derecho a que se le acredite su ausencia a licencia por enfermedad.

Nuestra interpretación es que los certificados médicos sólo pueden ser exigidos como condición para poder acreditar una ausencia a la licencia por enfermedad cuando el propio decreto así lo autoriza. Si el decreto guarda silencio, el empleado tiene derecho a que se acredite su ausencia a licencia por enfermedad, aunque no presente para ello un certificado médico.

Finalmente, es importante señalar que el certificado medico debe acreditar los motivos de la ausencia. Es decir, debe contener información que acredite el motivo de la ausencia y la recomendación del médico.

Ruy N. Delgado Zayas
Secretario del Trabajo
y Recursos Humanos