



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

8 de abril de 1997

Nos referimos a su consulta en relación con la liquidación de licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo. La situación que motiva su consulta es la siguiente:

"Un cliente nuestro acostumbra a [sic] liquidarle anualmente en dinero a sus empleados la licencia por enfermedad que tienen acumulada estos empleados. Como resultado de esta práctica patronal los empleados al comenzar su próximo año de servicio comienzan con un balance de cero (0) en su licencia por enfermedad."

Basado en la referida situación, plantea usted una serie de interrogantes sobre esta práctica, las cuales reproducimos a continuación, con nuestras respuestas a las mismas a renglón seguido:

1 - ¿Esta práctica de liquidar en dinero la licencia anual por enfermedad a los empleados y cancelarle o eliminarle la misma, es permisible por la ley?

2 - ¿Cu[á]l es la posición oficial de su oficina y/o del Departamento del Trabajo en cuanto a que se le liquide y pague a los empleados la licencia por enfermedad?"

3 - ¿Está obligado un patrono a mantenerle un balance o reserva iliquidable de licencia por enfermedad a los empleados, antes de hacerle cualquier pago por

liquidación de licencia por enfermedad?

4 - De contestarse esta pregunta en la afirmativa (de que tiene que dejarse una reserva o balance no liquidable), ¿cuál debe ser el balance mínimo que debe mantenerse de esa reserva o balance de licencia por enfermedad iliquidable, antes de efectuar cualquier pago?

5 - ¿A qué riesgo(s) o penalidad(es), si alguno(s), estaría expuesto el patrono que en años anteriores se haya envuelto de buena fe en esta práctica de pagarle en efectivo a sus empleados la licencia por enfermedad y eliminarle o cancelarle por dinero tal licencia?"

Su consulta no indica cuál es el decreto mandatorio aplicable a las actividades de su cliente. Aunque las disposiciones relativas a la liquidación de licencia por enfermedad varían de un decreto a otro, el Secretario de Trabajo consignó la posición oficial del Departamento sobre este tema en la Opinión 91-1, emitida el 1ro. de mayo de 1991. Es necesario aclarar que algunos aspectos de dicha opinión quedaron sobreesidos con la posterior aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. No obstante, el enfoque de esta opinión continúa en vigor en todos aquellos aspectos que no estén en conflicto con la Ley Núm. 84, los cuales citamos a continuación:

"Se ha planteado con frecuencia, si un patrono puede pagarle o liquidarle en efectivo a un empleado que continuará 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 dispuesto y salvo que el decreto expresamente disponga otra cosa, la licencia por enfermedad es para hacerle frente a las ausencias por motivo de salud, de manera que éstas no [a]fecten el ingreso del empleado. No son por su propia naturaleza para pagarse en efectivo cuando el empleado no se ha ausentado de su trabajo."

Más adelante, la citada opinión dispone que "un patrono solamente podría válidamente liquidarle en efectivo a un empleado la licencia por enfermedad no utilizada cuando...[e]l pago se haga por los días en exceso del máximo de licencia por enfermedad a que tiene derecho a acumular el empleado." A partir del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, el máximo de días de licencia por enfermedad es el que dispone el Artículo 5 de la ley, la cual enmendó la Sección 12(n) de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, la cual lee como sigue:

" 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."

Sobre el mismo tema, el Artículo 20, Beneficios Adquiridos, de la Ley Núm. 84 dispone lo siguiente:

"La licencia por enfermedad acumulada bajo un decreto mandatorio y no usada que a la fecha de vigencia de esta Ley exceda de quince (15) días, podrá ser liquidada previo acuerdo entre el patrono y el empleado.

Todo empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta Ley está cubierto por un decreto mandatorio que dispone para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles dispuesto en el decreto mandatorio, mantendrá el derecho a dicha liquidación bajo los mismos términos previamente existentes, siempre y cuando el empleado acuerde dicha liquidación."

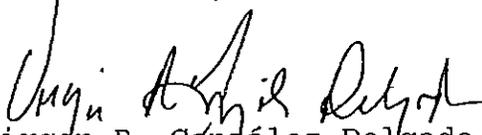
Nótese que la liquidación de la licencia por enfermedad no usada sólo puede efectuarse con el consentimiento del empleado y por aquellos días acumulados en exceso del máximo que dispone la ley. Cualquier liquidación que se haga en contravención a estas normas será ilegal y nulo, con el efecto que señala la anteriormente citada opinión del Secretario:

"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."

En resumen, la práctica de su cliente de liquidarle al empleado la totalidad de la licencia por enfermedad acumulada es contraria a la ley, y por lo tanto el empleado retiene el derecho a utilizar dicha licencia con paga en caso de enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo