



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

8 de abril de 1997

Estimada señorita López:

Re: Consulta Núm. 14312

Nos referimos a su consulta en relación con la acumulación de licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Según nos informa, el decreto mandatorio aplicable a la institución que usted representa dispone que los empleados acumulan licencia por enfermedad a razón de 1½ días por mes, lo cual equivale a 18 días anuales. De la información que contiene su carta se desprende que se trata del Decreto Mandatorio Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos. Señala usted que el decreto permite que se acumule dicha licencia hasta un máximo de dos años, o sea hasta 36 días, siempre y cuando haya un acuerdo entre el patrono y el empleado.

El propósito de su consulta es el de determinar si los empleados podrían acumular la licencia por enfermedad por más de dos años, sugiriendo usted hasta diez o doce años, y reclamar el pago en efectivo de dicha licencia al renunciar al trabajo.

La posición de este Departamento en lo que respecta a la licencia por enfermedad fue consignada en la Opinión 91-1, emitida por el Secretario de Trabajo el 1ro. de mayo de 1991. A continuación citamos la parte relevante de dicha opinión:

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

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 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 empleado no se ha ausentado de su trabajo."

Más adelante dicha opinión expresa que "un patrono sólo podría 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." En el caso de empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 79, esto significa el exceso del máximo de 36 días que dispone el decreto.

Es importante señalar que la citada opinión data de antes de que se produjera un cambio en el estado de derecho con la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual se emiten los decretos mandatorios. Conforme a la enmienda, la acumulación mínima de licencia por enfermedad es de un (1) día al mes, o sea 12 días al año. La enmienda hace la siguiente salvedad con respecto a empleados ya cubiertos por decretos mandatorios con mayores beneficios:

"Los empleados que a la vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta [de Salario Mínimo] que disponen mayores beneficios mínimos de licencias permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo 20 de esta Ley."

En el caso de empleados que ya trabajaran con su institución antes del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, lo anterior significa que éstos retendrán el derecho a la acumulación de 18 días al año. Por otro lado, aquellos empleados que comenzaron a trabajar en la institución a partir del 1ro. de agosto de 1995 estarán sujetos al nuevo límite de acumulación de 12 días al año.

En lo que respecta a la licencia por enfermedad acumulada y no usada, la Sección 12(n) de la Ley Núm. 96, según enmendada, dispone 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."

Sobre el mismo asunto, el anteriormente mencionado Artículo 20 de la Ley Núm. 84, Beneficios Adquiridos, 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."

Lo anterior significa que se requiere el consentimiento del empleado para efectuar dicha liquidación, reteniendo el empleado el derecho, si así lo desea, a mantener la reserva más alta para hacerle frente a una enfermedad prolongada.

En resumen, conforme a la Ley Núm. 96, según enmendada, el empleado no continúa acumulando licencia por enfermedad una vez alcanza el límite de 15 días. Como incentivo a la buena asistencia y al uso prudente de la licencia por enfermedad, el patrono puede pagarle al empleado el exceso de los 15 días de licencia por enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virginia R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo