



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

30 de mayo de 1997

Re: Consulta Número 14329

Nos referimos a su consulta en relación con las disposiciones de licencia por enfermedad 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 de la Junta de salario Mínimo de Puerto Rico.

Como usted señala, la Sección 12(n) de la Ley Núm. 84, supra, dispone que "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". La consulta específica que usted nos refiere es la siguiente:

"Esta ley no especifica si al momento de renunciar o despedir a un empleado, hay que liquidarle el exceso de 15 días por enfermedad o esta cantidad es retenida por el patrono."

La interpretación oficial de este Departamento sobre la licencia por enfermedad está contenida en la Opinión 91-1, emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el 1ro. de mayo de 1991. Según se dispone en dicha opinión,

"... 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."

Más adelante, dicha opinión añade lo siguiente:

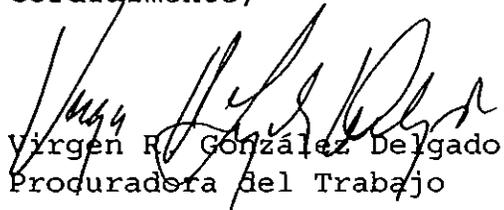
"Excepto por lo dispuesto anteriormente [referente a decretos que permiten o requieren la liquidación de licencia en exceso del máximo establecido], cuando el empleado cesa en la empresa, por despido o renuncia, no tiene derecho a que se le liquiden los días de licencia por enfermedad y no usados hasta esa fecha."

Es conveniente señalar que el Artículo 20 de la Ley Núm. 96, según enmendado por la Ley Núm. 84, supra, dispone lo siguiente en lo que respecta a la licencia por enfermedad:

"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."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo