



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

8 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14596

Nos referimos a su consulta en relación con la acumulación de licencia por enfermedad conforme al Decreto Mandatorio Núm. 44, aplicable a la Industria de la Construcción. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

En la industria de la construcción los empleados acumulan vacaciones por enfermedad a razón de 6 días al año. Tan pronto el empleado cumple el año el exceso de seis días no se acumula. El próximo año comienza con un balance de seis días acumulados. Este sistema lleva al empleado a faltar los días por enfermedad [sic] aunque no se enfermen. La pregunta ¿[e]s posible establecer el incentivo al empleado donde en diciembre se le paguen todos los días acumulados por enfermedad y en enero comiencen [sic] con cero días acumulados por enfermedad? El propósito es incentivar a los empleados a no faltar por el simple hecho de no perder los días por enfermedad. Si en caso de que se pueda establecer este sistema sin violar los derechos de los trabajadores[,]¿[q]u[é] sucedería si el empleado se enferma en el mes de enero y no tuviese días acumulados por enfermedad porque se le pagaron en diciembre? ¿Qu[é] responsabilidad, si alguna, tiene el patrono en esta situación hacia el empleado?

La respuesta a la interrogante planteada está consignada en la Opinión 91-1, emitida por el Secretario de Trabajo el 1ro. de mayo de 1991. En su parte pertinente, dicha opinión expresa lo siguiente:

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 [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.

Este derecho a 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.

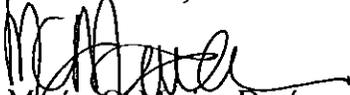
En vista de ello, un patrono solamente podría válidamente liquidarle en efectivo a un empleado la licencia por enfermedad no utilizada cuando:

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

Por lo tanto, como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad, un patrono en la industria de la construcción puede liquidarle al empleado la licencia por enfermedad acumulada en exceso de seis (6) días, siempre y cuando no exista un decreto mandatorio o contrato de trabajo individual que disponga un beneficio mayor.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo