



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

17 de diciembre de 2001

*Consulta núm-14961*

Nos referimos a su comunicación de 11 de octubre de 2001, que lee como sigue:

*"Hace varios años trabajo para una Compañía de Guardias de Seguridad. En 1999 se me liquidó el exceso de licencia de enfermedad no utilizadas. Para el año 2000 no se me liquidó y el exceso de este año 2001 tampoco me lo quieren liquidar por que alegan que la ley cambió en 1995 (Ley 180).*

*Deseo saber qué disposición de ley establece lo referente a la licencia por enfermedad y todo lo relacionado a esto.*

*El año pasado me ausenté por una laceración que sufrí en un ojo y falté 2 días. Al regresar a trabajar llevé el certificado médico y no me pagaron esos días alegando que el mismo lo firmaba un médico privado, ¿Es esto legal?."*

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia es la que regula la licencia por enfermedad. El Artículo 6 de la Ley Núm. 180 rige lo relacionado a la acumulación, el pago o la liquidación de la licencia por enfermedad. Al respecto, el inciso (l) del Artículo 6 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".*

La anterior disposición es clara en cuanto a que limita a quince (15) días el máximo de días de licencia por enfermedad que se puede acumular durante un año. Esto es, después de acumular esos quince (15) días los empleados no acumulan más licencia de enfermedad. Por tanto, el patrono no está obligado al pago de la licencia de enfermedad acumulada en exceso a los 15 días.

Sin embargo, muchos patronos pueden optar por establecer programas voluntarios de liquidación de licencia por enfermedad en exceso del máximo de quince (15) días, como un incentivo al uso prudente de la licencia.

En cuanto a su interrogante sobre las ausencias, certificado médico y el no descontar de la licencia de enfermedad, este es un aspecto que está regido por los incisos (m) y (n) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180; que leen como sigue:

- "(m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.*
- (n) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad." (Subrayado Nuestro).*

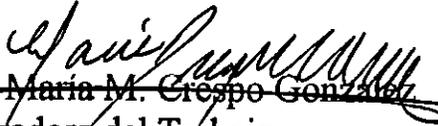
Esta Oficina opina que un empleado tiene derecho a que se le descuenten las ausencias por enfermedad a la referida licencia, si presenta certificado médico que la justifique. Una vez el empleado cumple con las disposiciones legales citadas y presenta el certificado, si tiene días acumulados por concepto de licencia por enfermedad, éste tiene derecho a que las ausencias se le descuenten de la licencia por enfermedad. Consulta Núm. 14910 y Núm. 13506.

El patrono puede objetar el certificado médico por no merecerle credibilidad, en cuyo caso es contra la validez de esa certificación médica que tendría que presentar evidencia para poder derrotar el ejercicio de este derecho del empleado.

En caso que el patrono opte por objetar el certificado médico, usted puede acudir a la Oficina de Normas del Trabajo, teléfono: 754-2100 al 2106, con copia de esta comunicación, para que realice la investigación correspondiente.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

  
~~Leda Maria M. Crespo Gonzalez~~  
Procuradora del Trabajo

Anejos: Consulta Núm. 14910  
Consulta Núm. 13506