



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

19 de septiembre de 2001

Consulta Núm. 14927(A)

Nos referimos a su comunicación de 17 de septiembre de 2001, en la cual agradece los servicios prestados por esta Oficina. En cuanto a su comunicación lee como sigue:

"Queda entendido como la Ley Núm. 180 derogó la norma del Decreto Mandatorio Núm. 33 sobre la liquidación periódica de la licencia por enfermedad acumulada por el empleado y nos alegramos que como incentivo a nuestros empleados se puede liquidar la licencia no usada por el empleado, conforme a lo que establece el Decreto Núm. 33, aunque no venimos obligados a ello. Pero nos queda una duda y es en relación al penúltimo párrafo de su carta, en el mismo usted nos establece que:

"Nada impide que el patrono puede establecer un plan voluntario para liquidar las licencias por enfermedad acumuladas en exceso de quince (15) días".

Al usted utilizar el parámetro de acumuladas en exceso de quince (15) días, nos imposibilita de poder pagar este año este incentivo, debido a que ninguno de nuestros empleados en este momento posee un exceso de 15 días acumulados por enfermedad. Esto se debe a que por desconocimiento, el año pasado nosotros pagamos de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Número 33.

¿Tendría el patrono que esperar a que el empleado acumule y se exceda de 15 días? ¿No podría llegar el patrono a un acuerdo con los empleados para que se pague una cantidad determinada de su acumulación de licencia por enfermedad, aunque éste no exceda de 15 días?

Es nuestra intención que los empleados puedan recibir este incentivo en diciembre de este año y en lo sucesivo, pero si la posición del Departamento del Trabajo es que tiene que exceder los 15 días, no podríamos así hacerlo."

Todo acuerdo voluntario de pago o liquidación de la licencia de enfermedad acumulada será luego de que el empleado tenga acumulado el exceso de quince (15) días. Los empleados tienen derecho a acumular hasta ese máximo, de no utilizar la licencia. Cualquier acuerdo de liquidación, sería sólo cuando sus balances trasciendan este máximo.

Como le indicamos, la licencia por enfermedad tiene un propósito específico, que es el que debe guiar cualquier interpretación que se haga sobre esta ley. Los Artículos 5 y 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, permiten que el empleado que tiene un accidente o sufre una enfermedad pueda ausentarse del trabajo sin pérdida de paga. No es el fin de este beneficio el que se convierta en un mecanismo de ingreso adicional al salario de los trabajadores, sino que éstos atiendan adecuadamente su salud y no se afecten su salario cuando necesiten ausentarse por concepto de enfermedad. Ambos son objetivos de alto interés público que debemos tomar en consideración al interpretar la Ley.

En conclusión cualquier pago de licencia de enfermedad debe hacerse del exceso de los quince (15) días acumulados por cada empleado. Debiendo, ambos, patronos y empleado, esperar la acumulación del máximo para proceder a efectuar cualquier acuerdo de liquidación.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


~~María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo