

Sección 6.3: Licencia por Enfermedad

La acumulación mínima de licencia por enfermedad, de aquellos empleados a los cuales les aplique la Ley 180-1998, es de un (1) día por cada mes en el que trabajen ciento treinta (130) horas.³⁶ Esta tasa se mantuvo inalterada con la aprobación de la Ley 4-2017 y, por lo tanto, no varía según la fecha de contratación del empleado ni por sus años de servicio. La Ley 4-2017 no realizó cambios a las disposiciones específicas sobre la licencia por enfermedad más allá de las horas de trabajo requeridas para su acumulación. No obstante, al igual que con la licencia para vacaciones, discutiremos a continuación algunos de sus aspectos más importantes.

La licencia por enfermedad se acumula desde el comienzo del periodo probatorio.³⁷ Además, su uso no está sujeto a restricciones de tiempo en el empleo, por lo que la misma está disponible para ser utilizada tan pronto se acumule. Según dispone la Ley Núm. 80 para toda licencia autorizada por ley, el periodo probatorio del trabajador que se acoja a la licencia por enfermedad se interrumpirá automáticamente y continuará una vez se reincorpore en el empleo.³⁸ Es decir, como explicamos anteriormente con la licencia para vacaciones, se suman los días que estuvo por enfermedad al restante del periodo probatorio estatutario o acordado, para que el patrono pueda evaluar el desempeño del trabajador durante la totalidad del periodo probatorio correspondiente.

³⁶ Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(k), enmendado por el Artículo 3.19 de la Ley 4-2017; y la Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15833 de 2 de agosto de 2018.

³⁷ Artículo 6(e) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(e). (“De establecerse un per[i]odo probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho per[i]odo probatorio”). Este inciso continúa vigente únicamente en lo referente a la acumulación de licencia por enfermedad durante el periodo probatorio, pues no está en conflicto con las disposiciones del Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h. Para una discusión sobre este inciso, refiérase a la sección de *Licencia para Vacaciones* de este Capítulo de las *Guías*.

³⁸ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

La Ley 180-1998 dispone que la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año quedará acumulada para años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.³⁹ Esto no es propiamente un tope de acumulación, sino que se trata de un máximo de días que pueden transferirse de un año a otro. Es decir, durante el año corriente el empleado continúa acumulando licencia por enfermedad por encima de los quince (15) días aquí señalados.⁴⁰ Al comenzar un nuevo año natural, se pierde el exceso de quince (15) días de licencia por enfermedad acumulada hasta ese momento. Por ejemplo, si un empleado acumula doce (12) días por enfermedad en su primer año, se pasarán en su totalidad al siguiente por ser menos de quince (15) días. Si en el segundo año acumula nuevamente doce (12) días de la licencia por enfermedad y no utiliza ningún día, tendrá un total de veinticuatro (24) días al finalizar ese año. El exceso de quince (15) días, que en este ejemplo serían nueve (9) días, no pasa al tercer año y el empleado los perdería. No obstante, durante el tercer año el empleado continuará acumulando sobre esos quince (15) días y, de no utilizar ningún día, podría llegar a tener veintisiete (27) días al finalizar el año natural.

La licencia por enfermedad se acumula sujeto a los parámetros antes establecidos, pero no existe una obligación estatutaria de liquidarla, como se exige con la licencia de vacaciones.⁴¹ No obstante, ello no es óbice para que los patronos voluntariamente establezcan planes para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad acumulada en exceso del máximo de quince (15) días transferibles, como incentivo para el uso prudente de la misma.⁴² Cualquier acuerdo de liquidación, debe ser solo por el balance en

³⁹ Artículo 6(l) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(l).

⁴⁰ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15252 de 16 de marzo de 2004; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15008 de 11 de abril de 2002.

⁴¹ Zayas Rodríguez v. PRTC, 195 DPR 720, 737 (2016).

⁴² Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15008 de 11 de abril de 2002; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14818 de 3 de octubre de 2000.

exceso. También, los patronos pueden proveer voluntariamente liquidaciones totales por razón del cese en el empleo, sujeto a las condiciones que entiendan prudentes.⁴³

La Ley 180-1998 establece que, salvo en casos de fuerza mayor, un empleado debe “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”.⁴⁴ El balance acumulado de licencia por enfermedad no es parte del salario y, por lo tanto, el patrono puede establecer normas sobre certificaciones médicas o informes periódicos sobre la enfermedad del empleado, sujeto a las limitaciones que establece expresamente la Ley 180-1998.⁴⁵ A esos efectos, al disponer que el uso de la licencia por enfermedad “no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono”, el Artículo 6(o) de la Ley 180-1998 permite que los patronos impongan reglas sobre asistencia, puntualidad, certificaciones médicas e informes periódicos sobre la enfermedad.⁴⁶

La única limitación estatutaria a esta facultad patronal es la prohibición de exigir una certificación médica cuando la ausencia que el empleado desea acreditar a la licencia por enfermedad no excede de dos (2) días laborables.⁴⁷ Por lo tanto, todo trabajador tiene derecho a que se le acredite su ausencia de dos (2) días o menos a la licencia por enfermedad, cuando así lo solicite y sin presentar prueba sobre su condición. Cualquier

⁴³ Zayas Rodríguez, 195 DPR en la pág. 731.

⁴⁴ Artículo 6(m) de la Ley 180-1998, 29 LPR § 250d(m).

⁴⁵ Zayas Rodríguez, 195 DPR en la pág. 737; R. Delgado Zayas, Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño, San Juan, ed. 2005 rev., págs. 230-231.

⁴⁶ 29 LPR § 250d(o).

⁴⁷ *Id.* (“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. [. . .]”). (énfasis suplido).

regla que establezca un patrono con un término menor para requerir un certificado médico es contraria a la ley y, por lo tanto, nula e ineficaz.⁴⁸

Además, la Ley 180-1998 le concede el derecho a los empleados que trabajen para patronos con dieciséis (16) empleados o más, de utilizar hasta cinco (5) días de su balance para el cuidado y atención por razón de la enfermedad de sus hijos, su cónyuge, sus padres, o menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.⁴⁹ Lo anterior está sujeto a que el empleado mantenga un balance de (5) días de licencia por enfermedad para su propio uso. Así, por ejemplo, si el empleado tiene un balance de licencia por enfermedad acumulada de siete (7) días, solo podrá utilizar dos (2) días para el cuidado de estos familiares. Además, el DTRH ha interpretado que este uso para la licencia por enfermedad se limita hasta un máximo de cinco (5) días al año. Es decir, **no** significa que el empleado puede usar la licencia hasta por cinco (5) días las veces que sean necesarias en el año mientras mantenga un balance de por lo menos cinco (5) días de licencia por enfermedad.⁵⁰ La exigencia de entregar un certificado médico cuando la ausencia sobrepase los dos (2) días aplica igualmente a la enfermedad del familiar, así como del menor, la persona de edad avanzada o con impedimentos sobre la cual el empleado tenga custodia o tutela legal.⁵¹

⁴⁸ Véanse Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15222 de 30 de octubre de 2003; y Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14827 de 10 de octubre de 2000.

⁴⁹ Artículo 6(n) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(n). La Ley 180-1998 define "personas de edad avanzada" como aquellos con sesenta (60) años o más y "persona con impedimentos" como "aquella persona que tiene impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida". Artículo 4 de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250b.

⁵⁰ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15807 de 15 de febrero de 2016.

⁵¹ Artículo 6(o) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(o).