



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

10 de julio de 1997

Re: Consulta Número 14356

Nos referimos a su consulta en relación con las disposiciones de licencia por enfermedad del Decreto Mandatorio Núm. 41, aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados, y con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

"Somos una Institución sin Fines de Lucro que brinda servicios hospitalarios. Nos aplica el Decreto Mandatorio Núm. 41, referente al mismo desearía se nos aclare el Artículo V, Licencia por Enfermedad. Deseo se me indique si un empleado al cesar funciones (ya sea por renuncia o por cesantía), estamos en la obligación de pagar en efectivo lo acumulado por esa licencia. Adicional a este asunto deseo se me aclare todo lo relacion[a]do con cesantía Cesantía Temporera (Ley 80) [;] en síntesis, beneficios que provee la ley para efectuar liquidaciones dentro de los 90 días."

La interpretación oficial de este Departamento en lo que respecta a la licencia por enfermedad está consignada en la Opinión 91-1, emitida por el Secretario de Trabajo el día de mayo de 1991. En su parte pertinente, dicha opinión dispone lo siguiente:

"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."

Aunque algunos decretos expresamente proveen para el pago de licencia por enfermedad acumulada y no utilizada en exceso de cierto máximo, éste no es el caso del Decreto Mandatorio Núm. 41, que no dispone nada al efecto. No obstante, a fin de crear un incentivo para el uso prudente de la licencia por enfermedad, algunos patronos voluntariamente instituyen programas mediante los cuales se liquida en efectivo la licencia por enfermedad acumulada y no utilizada en exceso del máximo que se le permita acumular al empleado.

Pasando al otro aspecto de su consulta, la Ley Núm. 80 dispone que al empleado contratado por tiempo indefinido sólo se le puede despedir por justa causa. El Artículo 2 de la ley define las situaciones que conforme a la ley constituyen justa causa para el despido de un empleado. Entre éstas se encuentra "[c]ierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento." Más adelante, el Artículo 5 de la ley dispone lo siguiente:

"A los efectos de esta ley se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo

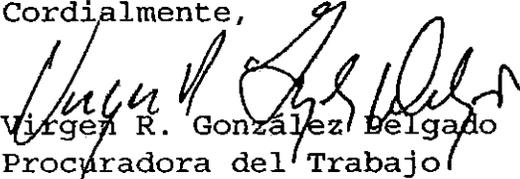
a renunciar[,] tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra."

En respuesta a interrogantes sobre suspensiones de más de tres meses, el Departamento ha opinado lo siguiente:

"En caso de cierre parcial temporero por un período de más de tres meses pero de menos de seis meses, los trabajadores cesanteados quedan conforme a derecho despedidos ya que aún cuando el patrono los suspenda hasta tanto se reinicien las operaciones, por disposición específica de ley toda suspensión que exceda de tres meses constituye despido. En consecuencia el patrono debe retener preferentemente a los trabajadores con más antigüedad en la empresa según ya se ha explicado. El patrono debe además reclutar preferentemente a los despedidos por orden de antigüedad al reiniciar operaciones y en el caso de no retener preferentemente a los empleados con más antigüedad, o de no reemplazar a los trabajadores despedidos siguiendo también el mismo orden de antigüedad, será responsable bajo la Ley Núm. 80 a los trabajadores así despedidos y/o no reemplados preferentemente sin que la justificación original para el despido le sirva de defensa."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Belgado
Procuradora del Trabajo