



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

3 de agosto de 1998

Re: Consulta Núm. 14527

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Le escribo con el propósito de hacerle una consulta referente a la utilización de la licencia por enfermedad y si podrían formar parte de nuestra política de ausencia. Deseo que nos envíe su opinión en relación a si los días en que un empleado se ausenta, por motivos de enfermedad, y solicita su licencia por enfermedad a tales efectos, podrían ser considerados como días ausentes o tienen que ser considerados como tiempo trabajado.

Durante la mañana de hoy me comuniqué con el Sr. Collazo de Normas del Trabajo de Carolina para hacerle esta consulta y éste me indicó que el Departamento del Trabajo no legisla el ausentismo. Me indicó que si deseaba recibir respuesta a mi consulta, tenía que escribirle a usted y así tener una opinión que pudiera ser utilizada para aclarar dudas a los empleados.

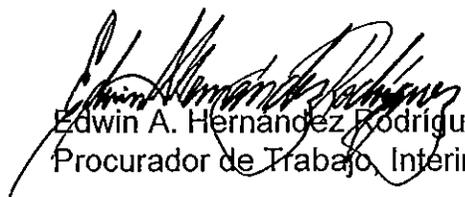
Nuestra compañía se dedica a la manufactura de equipos de distribución eléctrica y le aplica el [D]creto Mandatorio Número 81. En la Cuarta Revisión hecha al Decreto 81, se establece en la página número siete que "el disfrute de esta licencia, por motivos de enfermedad, se considerará como tiempo trabajado excepto para el cómputo del pago de horas extras". ¿Esto quiere decir que un empleado puede ausentarse, por motivos de

enfermedad, la cantidad de días al cual tenga derecho y no considerarse como que estuvo ausente?

La citada disposición se incluye en todos los decretos mandatorios con el fin de establecer que el tiempo de vacaciones y licencia por enfermedad se considera como tiempo trabajado exclusivamente para la acumulación de ambos beneficios. Esto significa que las horas durante las cuales un empleado disfruta de vacaciones o licencia por enfermedad cuentan como horas trabajadas para fines de alcanzar el total de horas mensual que requiere el decreto como condición para acumular dichas licencias. Esto no afecta, sin embargo, el derecho del patrono a requerir que el empleado someta una certificación médica si la licencia por enfermedad se prolonga por más de dos (2) días, según lo dispone el Artículo V del referido decreto. Tampoco impide que el patrono establezca una política razonable sobre ausentismo para aquellos casos en que un empleado no haga uso prudente de ese derecho. Es precisamente con el propósito de fomentar la puntual asistencia al trabajo que el decreto mandatorio aplicable a su industria, en su Artículo V, dispone la liquidación en efectivo de la licencia por enfermedad no utilizada que al 30 de noviembre de cada año exceda de diez (10) días.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo, Interino