



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

1 de julio de 1999

Re: Consulta Núm. 14650

Contestamos su consulta dirigida al Asesor Legal Laboral, licenciado Edwin A. Hernández Rodríguez, en relación con una política de ausentismo que su empresa proyecta implantar. Según nos informa, usted discutió los propuestos cambios con el licenciado Hernández en visita a su oficina el 22 de junio de 1999. A continuación reproducimos su consulta específica:

Según tuvimos la oportunidad de exponerle, estamos confrontando una situación de ausentismo excesivo de empleados en [una de nuestras plantas], que en comparación con el resto de las operaciones de [nuestra empresa], se sobrepasa por el doble. Ante ello, nos proponemos implantar ciertos cambios a nuestras políticas de disciplina, con el objetivo de controlar ausencias y aumentar nuestra competitividad. La presente es para solicitar su opinión y aprobación para implantar la política que a continuación se detalla.

Según informado, adoptaríamos una política de disciplina progresiva para control de ausentismo, que, en esencia, es la misma que se aplica actualmente en las demás operaciones corporativas de [nuestra empresa]. La misma consistirá en que a todo empleado regular se le concederá el beneficio de tomar hasta 80 horas anuales por concepto de licencia por enfermedad, a tenor con la Ley Núm. 180 de 1998 y nuestros decretos mandatorios. Sin embargo, como parte de este beneficio de licencia con

paga, el empleado podrá utilizar y/o [la empresa] adjudicarlo para cubrir también ausencias por motivos personales no cargadas a vacaciones.

En aquellas situaciones en que el empleado, en un período de 52 semanas, agote sus 80 horas de licencia por enfermedad y/o personal, y continúe ausentándose por estos motivos, [la empresa] comenzará a aplicarle disciplina progresiva de la siguiente manera:

1. Primera advertencia escrita con duración de 30 días.
2. Cualquier ausencia durante este período conlleva una segunda advertencia escrita.
3. Tres advertencias durante un período consecutivo de 12 meses conllevará terminación inmediata.

Esta política de control de ausentismo no sería aplicable para ausencias relacionadas a enfermedad que estén cubiertas bajo otros beneficios provistos por ley, tales como Fondo del Seguro del Estado, SINOT, ACAA, "Family and Medical Leave Act". Tampoco las licencias personales por concepto de servicio militar, servicio de jurado, se tomarían en cuenta para propósitos de aplicar la disciplina progresiva. Nuestro propósito es más bien controlar, en lo posible, patrones reiterados de ausencias que los empleados rutinariamente cargan al beneficio de enfermedad / personal.

De igual modo, solicitamos su opinión en torno al incentivo de liquidarle, a solicitud del empleado, las horas acumuladas por enfermedad y/o personal en exceso de cuarenta a tiempo y medio, en cualquier momento durante el año. Esta es la política que se aplica a nivel corporativo y es nuestro interés adoptarla en [esta planta].

Esperamos que puedan dar consideración a esta petición y nos permitan contar con el beneficio de su opinión y aprobación antes de proceder a implantar la propuesta política en nuestra planta.

Desde hace muchos años, este Departamento ha adoptado la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de la reglamentación promulgada por los patronos que operan en Puerto Rico. Esta norma se adoptó, ya que la razonabilidad es un concepto muy subjetivo y sutil. Lo que resulta razonable en un establecimiento no tiene necesariamente que serlo en otro establecimiento. Por tanto, una regla puede ser razonablemente aplicada en determinadas circunstancias e irrazonablemente en otras circunstancias, aunque los hechos a que se aplique sean los mismos prima facie. Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún de reglas específicas, sin conocer los hechos específicos a los cuales se les va aplicar.

Por otro lado, el plan de liquidar anualmente la licencia por enfermedad acumulada en exceso de 40 horas está en conflicto con el Artículo 6(i) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, el cual dispone que "[l]a 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." Por lo tanto, el patrono sólo podría válidamente liquidarle al empleado la licencia por enfermedad acumulada y no usada en exceso del máximo de 15 días de acumulación que dispone la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo