



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

23 de julio de 2001

Consulta Núm. 14918

Nos referimos a su comunicación de 10 de julio de 2001, que lee como sigue:

"Solicitamos con carácter de urgencia el que emita usted su opinión experta en cuanto al caso siguiente. El mismo presenta un reclamo de licencia por enfermedad de parte de una profesora a tiempo completo que, durante el goce de sus vacaciones pagadas sufre una infección de garganta (Véase certificado médico).

La profesora desea que la Institución pague dos semanas por enfermedad cuando ya cobró sus vacaciones lo que resultaría en el pago de dos licencias al mismo tiempo. Mi respuesta a esta solicitud fue de hacer un ajuste en el tiempo de vacaciones para que la disfrute más adelante. Pero ella insiste en que se le pague y no desea que se le acumule en tiempo.

Los miembros de la facultad de la UCB gozan de dos meses (pagos) de vacaciones durante el verano: los meses de junio y julio. Además, de las vacaciones concedidas en el receso académico decretado en navidades y en Semana Santa. Se conceden pagadas las últimas dos semanas de mayo y las primeras dos semanas de agosto, por regla general, ya que sus labores docentes no se requieren en esas cuatro semanas; aunque deben estar disponibles para ser llamados a reuniones u otra gestión. En resumen pueden sumar un total promedio de cuatro meses al año."

Debemos señalar en primer lugar, ha sido y es la interpretación de este Departamento que si un empleado se enferma durante el período en que está disfrutando de su licencia de vacaciones; y presenta un certificado médico que acredita ese hecho, tiene derecho a que se le descuenta esos días de su licencia por enfermedad acumulada. Véase Consulta Núm. 14910. Lo anterior tiene el efecto de que la empresa sólo viene obligada a descontar con cargo a la licencia de enfermedad los días que se acreditan en el certificado médico y los restantes a la licencia de vacaciones.

La empresa está autorizada para hacer el ajuste correspondiente al disfrute posterior del balance que quedó pendiente de licencia de vacaciones, conforme lo acuerden las partes.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, que es la que regula la acumulación, uso o disfrute y la liquidación de licencias de vacaciones y de enfermedad, excluye de su cubierta al personal profesional, inciso (b) del Artículo 8. Las partes en ese caso tienen que atenerse al contrato de trabajo o a los acuerdos que tengan a bien llegar, en cuanto al aludido disfrute.

La política pública que persigue el disfrute de la licencia de vacaciones es que se proporcione al empleado el correspondiente descanso anual, por determinado tiempo, sea el que establece la Ley Núm. 180 o el contrato de trabajo en casos no cubiertos por Ley.

La licencia de vacaciones es para que el empleado goce del tiempo libre, o sea, cuando no está enfermo, (Consulta Núm. 10420).

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


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

Anejos