



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcdo. Víctor Rivera Hernández
Secretario

12 de junio de 2003

Consulta Número 15175

Nos referimos a su comunicación del 23 de marzo de 2003, la cual lee como sigue:

“La institución para la cual trabajo ha incluido en la evaluación anual de sus empleados un inciso (#8 Criterios de Eficiencia) en el que se penaliza por tener un número determinado de ausencias y tardanzas (incluye licencias por enfermedad)

Esta práctica ha tenido el efecto de que una gran cantidad de empleados no haya recibido aumento de salario, a pesar de que el resto de la evaluación cumple o excede con los resultados esperados (ver copia de mi evaluación). Más aún, esta situación ha creado un estado de tensión que hasta temen enfermarse llegando al extremo de que algunos asisten a trabajar estando enfermos corriendo el riesgo de que su condición de salud se agudice.

En mi caso en específico, a la fecha de hoy, no he recibido ningún tipo de notificación, entendiendo que el patrono está siendo un poco más cuidadoso ya que en varias ocasiones éste (patrono) ha violado o tratado de violar mis derechos o ha cometido injusticias las cuales he denunciado. En el futuro, si

considero necesario, le someteré una relación de lo antes expresado.

He tenido conocimiento de que varios de mis compañeros de trabajo se han comunicado por vía telefónica con su departamento planteándole esta situación. La respuesta que han recibido es que esta práctica es permisible si la misma está contemplada en la política o reglamentación del patrono si previo a la implementación de la misma se le ha notificado a todos los empleados.

Entiendo que a pesar de que esto se contemple en las políticas y/o reglamentos de los patronos, o que éstos lo notifiquen a los empleados previo a su implementación, esta práctica constituye una violación de derechos (penalizar por utilizar adecuadamente el derecho a licencia por enfermedad)

Ante esta situación desearía me ilustrara y me conteste las siguientes interrogantes:

- 1. ¿Estoy en lo correcto al afirmar que la licencia por enfermedad es un derecho que tiene todos los empleados?*
- 2. De ser correcta esta premisa, ¿cómo es posible que en un país donde existe desde hace más de cincuenta años una constitución con una carta de derechos, un sistema judicial con un Tribunal Supremo que pasa juicio sobre violaciones a la Constitución incluyendo su carta de Derechos, una entidad como la Comisión de Derechos Civiles que vela, entre otras cosas, por la violación de derechos civiles contra ciudadanos y una Corte de Distrito Federal que pasa juicio sobre casos de violación de derechos al amparo de la Constitución de los Estados Unidos de América, el Departamento del Trabajo permita y proteja a patronos que violen derechos de sus empleados?*
- 3. ¿Podría constituir esta práctica una de discriminación contra empleados que por condiciones de salud sean tratados en una forma diferente que a empleados sin condiciones de salud?"*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de enfermedad conforme las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad* y el Reglamento Núm. 13, que define los Términos Administrador, Ejecutivo y Profesional, Cuarta Revisión (1990).

La Ley Núm. 180, *antes citada*, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

No obstante, el inciso (n) del Artículo 6 dispone:

“(n) 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 Nuestro)

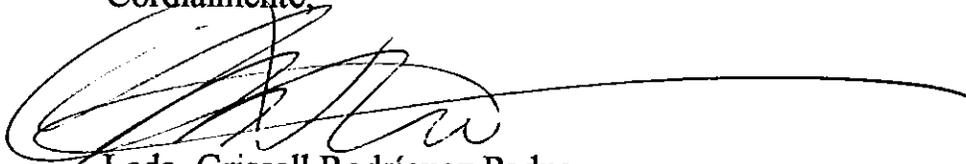
Por tanto, como trabajador usted tiene derecho a disfrutar su licencia por enfermedad en aquellos casos en que se amerite. No obstante, la Ley Núm. 180, *antes citada*, expresamente dispone que el uso de la licencia por enfermedad no exime al empleado del cumplimiento de las normas de conducta válidamente establecidas por el patrono.

En cuanto a su segunda interrogante le informamos que la función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por tanto, no corresponde a esta oficina evaluar la situación planteada.

Finalmente, acerca de su tercera interrogante le informamos que esta Oficina se abstiene de emitir opiniones basadas en hechos hipotéticos y sólo emite opiniones sobre situaciones y hechos verdaderos. Más aún, la OPT se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Grissell Rodríguez Padua', with a long horizontal flourish extending to the right.

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo

Anejo

Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998

Reglamento Núm. 13, Cuarta Revisión (1990)