



Consulta Núm. 15483
6 de octubre de 2006
Página 1



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

6 de octubre de 2006

E.

Consulta Núm. 15483

Nos referimos a su comunicación del 18 de septiembre de 2006, la cual lee como sigue:

“Nuestra consulta refiere a normas establecidas por el patrono en cuanto al nivel de ausentismo permitido a los empleados antes de tomar acciones disciplinarias. No hemos encontrado ley local o federal que estipule lo que es aceptable o no en términos de ausentismo del empleado.

Nuestra empresa enfrenta un problema de ausentismo de empleados que afecta el buen funcionamiento de los procesos de ventas y producción. Para defendernos de las pérdidas materiales que ocasionan las recurrentes ausencias de nuestros empleados hemos diseñado un plan de acción disciplinaria que consiste en: Ausentarse tres veces en un periodo de tres meses consecutivos o cuatro ausencias en un periodo de seis meses consecutivos conllevaría una amonestación verbal al empleado. Dos ausencias adicionales a estas en los próximos tres meses o tres ausencias adicionales en un periodo

de seis meses conllevarían una amonestación escrita. Dos ausencias adicionales a las anteriores dentro de los próximos tres meses conllevarían una suspensión (por tiempo determinado por la gerencia). Una ausencia adicional a todas las anteriores dentro de los próximos tres meses siguientes conllevaría el despido”.

Consideramos ausencias por las siguientes causas: ausencias por enfermedad CON certificado médico, enfermedad SIN certificado médico, ausencias por tomar días por vacaciones SIN avisar con anticipación y días libres sin cargo a ninguna licencia.

Todas estas acciones se llevarían a cabo siempre y cuando se haya incluido en nuestra política empresarial informando a cada uno de los empleados de la empresa. Cada acción disciplinaria sería documentada y compartida con el empleado para su pleno conocimiento. Bajo estas condiciones ¿violaríamos alguna ley o reglamento referente al tema?

Ha sido la política reiterada de esta oficina no emitir comentarios sobre la razonabilidad de reglamentos que regulan la conducta de los trabajadores en el área de trabajo.

No obstante, este asunto nos ha sido consultado en varias ocasiones por lo que explicaremos la extensión de la Ley 180 de julio de 1998.

La Ley Núm. 180, Es la ley que regula el salario mínimo vacaciones y licencia por enfermedad. Artículo 6 dispone sobre vacaciones y licencia por enfermedad lo siguiente:

Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para

empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

El propósito de la licencia de vacaciones es el de concederle a los empleados un periodo de descanso que le ayude a reparar las fuerzas que agota diariamente en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir mas intensamente con su familia durante un termino razonable.

Por otro lado, la licencia de enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado de protegerlo contra la perdida de salario cuando el obrero se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud. Por tanto el obrero solicita a su patrono que se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

La propia ley menciona en cuanto a la licencia de enfermedad que:

La 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...

Ello significa, que el empleado tiene derecho a una reserva, hasta un máximo de quince (15) días, por concepto de licencia por enfermedad no usada durante años anteriores, y además, puede acumular la licencia por enfermedad del año corriente, es decir un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En virtud de ello el empleado potencialmente podría acumular hasta un máximo de veintisiete (27) días.

En caso de que el empleado no use los días acumulados durante el año corriente en exceso de los quince días ya acumulados por concepto de licencia por enfermedad no usados en años anteriores, esto tendría el efecto, al final de ese último año de restarle los días acumulados durante el mismo, de forma y manera, que al comienzo del próximo año el empleado tendría únicamente los quince días de la reserva acumulada en años anteriores.

Por otra parte, la licencia de enfermedad no excusa a los trabajadores de cumplir con las normas establecidas legítimamente por la empresa la ley dice así:

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia...

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...

No obstante, es nuestra interpretación que tomar acciones disciplinarias en contra un trabajador por hacer uso valido y legitimo de una licencia de enfermedad, atenta contra la política pública establecida. Nótese que el legislador dispuso que la licencia no utilizada pasará al próximo año.

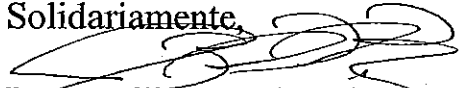
En el caso particular que nos consulta si un trabajador utiliza su licencia solo ocho (8) días durante los primeros nueve (9) meses de trabajo estaría despedido, evidentemente contrario a lo establecido en la ley, que los días no utilizado de enfermedad pasarían al otro año. La intención del legislador obviamente fue establecer una licencia que se pudiera utilizar sin consecuencias; si no se utilizaban **todos los días acumulados**, se podrían utilizar el próximo año creando una expectativa de empleo futuro aún utilizando varios días de la licencia de enfermedad.

Consulta Núm. 15483
6 de octubre de 2006
Página 5

Por otro lado, esta política pudiera afectar a personas con condiciones de salud crónicas que requieran visitar a sus médicos habitualmente lo que pudiera constituir un discrimen contra las personas con impedimento, igualmente pasaría con las mujeres embarazadas.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomé Rodríguez,
Procurador del Trabajo