



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

1 de octubre de 2007

Consulta Núm. 15592

Acuso recibo de su consulta con fecha del 24 de septiembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Soy empleada del Hospital Auxilio Mutuo desde hace 1 año y 8 meses, ocupando el puesto de Asistente Administrativo de la directora de Recursos Humanos, la Sra. XXXXXXXX.

Le escribo para que analice la documentación incluida y determine si existe violación de Ley en la que este incurriendo el Hospital Auxilio Mutuo a través de la directora de Recursos Humanos, al penalizarme y amonestarme por mis ausencias relacionadas a mis visitas al FSE y a los tratamientos referidos por esta institución.

Mi condición de salud viene presentándose desde el de febrero de 2007 hasta el presente. Mis primeros tratamientos fueron recibidos en Clínica de Empleado del Hospital Auxilio Mutuo por el Dr. XXXXXXXX, el cual por la preocupación médica que tiene hacia mi caso, me refiere a la Dra. XXXXXXXXXX, Neuróloga, para tratamiento. Según empeoraba mi condición, y después de estar en una licencia SINOT, es necesario un referido por Clínica de Empleados del Hospital hacia el Fondo del Seguro del Estado para

que evalúe mi caso. Es a partir del mes de marzo de 2007, cuando comienza el proceso de intimidación y persecución al tener que ser referida al FSE y efectivamente, ser diagnosticada con una condición de Esguince Cervical OPR, Profusiones C3/C4, C4/C5, C5/C6 NR y Espasmos Musculares Cervicales. Dichas condiciones han requerido varias ausencias debido a tratamientos, terapias y visitas al médico para evaluación de mi condición médica. El día 27 de abril de 2007 tengo un pequeño accidente en el trabajo y me incluyen otro caso para ser atendido en el FSE.

Luego de varios meses de tratamientos, visitas al fisiatra, tratamientos alternativos y terapias de rehabilitación, el FSE resuelve darme de alta con incapacidad el día 10 de septiembre de 2007. Dicho caso fue reabierto por lo que estaré asistiendo a otras visitas a la Comisión Industrial para la revisión de mi caso. El otro caso fue cerrado sin incapacidad.

Entiendo que la Ley 45, "Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo", provee cubierta al empleado que tenga que recibir tratamiento para una condición debidamente diagnosticada. Es por esto que memorandos al expediente del empleado y sanciones administrativas a tales fines, no son permitidas.

Adjunto someto un breve resumen de los documentos incluidos y la relación de cada uno con las amonestaciones recibidas."

Nos solicita opinemos acerca de si la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, provee una cubierta al empleado que tenga que recibir una tratamiento para una condición diagnosticada. Asimismo, desea que pasemos juicio de unos memorandos al expediente del empleado y sanciones administrativas que usted alega fueron recibidos por hacer uso del tiempo para recibir tratamiento y de la razonabilidad de las reglas y reglamentos de su patrono.

En primera instancia, queremos informarle que conforme lo establece el Artículo 5 A de la Ley Núm. 45, antes citada el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene jurisdicción sobre esta ley solamente en la materia de reserva de empleo. Es decir, el DTRH solo puede intervenir en aquellos casos de la Ley Núm. 45, antes citada, cuando a la reinstalación en su empleo de un obrero al momento de ocurrir un accidente sujeto a que se den las siguientes condiciones:

Los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las disposiciones de este capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

(1) Que el obrero o empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente;

(2) que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono su reposición, y

(3) que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.)

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o de daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios

Es por todo lo antes indicado, que el asunto expuesto en su misiva no es un asunto que esté dentro del alcance de nuestra jurisdicción. Más aún, 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 de 27 de julio de 1998, según enmendada, 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.

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 pérdida 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.

Asimismo, la acumulación máxima de la licencia por enfermedad está regulada por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1ro de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones y por enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en

esta Ley, continuará disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior, ocurrirá, siempre y cuando, trabaje para el mismo patrono. Por otro lado, los trabajadores que comenzaron a trabajar luego del 1ro de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm.180, antes citada.

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)

La política pública encarnada en la Ley Núm. 180, antes citada, es excluir la prerrogativa patronal de condicionar el uso de la licencia por enfermedad a la presentación de un certificado médico por ausencias de dos (2) días o menos. Por lo que, todo trabajador tiene derecho a que se le acredite su ausencia de dos (2) días o menos a la licencia por enfermedad cuando así lo solicite.

Por otro lado, como mencionáramos anteriormente, y en contestación a su segunda interrogante relacionada a emitir una opinión relacionada a una regla de posible acción disciplinaria progresiva por ausencias debemos informarle que esta oficina ha establecido la norma de no emitir opiniones relativas a la razonabilidad de Reglas o Reglamentos Internos para la administración de determinados establecimientos. Este Departamento no puede juzgar la razonabilidad de un reglamento, ni aún reglas de reglas específicas, en un vacío, esto es, sin conceder unos hechos específicos a los cuales se le van aplicar.

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 lo que, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

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.

Consulta Núm. 15592
1 de octubre de 2007
Página 6

Sin embargo, si usted entiende que ha sido discriminada por alguna razón de impedimento u de otra índole puede comunicarse con la unidad Antidiscrimen del DTRH al (787) 754-2107 o visitar su oficina al Edif. Metro Center, Piso 9, Calle Mayagüez Esq. Cidra, Harto Rey, PR 00917.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Félix J. Bartolomei Rodríguez', written over a horizontal line.

Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo