



80
DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Hon. Miguel Romero
Secretario

8 de junio de 2011

Hacemos referencia a la comunicación¹ que remitiera a la atención del Secretario del Trabajo, Hon. Miguel Romero, en la cual presenta varias interrogantes en torno al uso y trámite de la licencia por enfermedad entre los recursos humanos de su organización.

En lo pertinente al alcance de sus preguntas, aclaramos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa y la Fortaleza. Además, a manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Así también, tenemos como política no interpretar aquellas situaciones que se presenten bajo un supuesto hipotético o que sean de carácter especulativo.

En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aún cuando el nombre de la

¹ Correo Certificado 7008 3230 0001 4650 8577, 20 de enero de 2011.

1 9 3 1 - 2 0 1 1 **80**
OFICINA DEL SECRETARIO ANIVERSARIO

Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Por las razones antes expresadas, nos abstenemos de emitir una opinión específica sobre las interrogantes que usted ha presentado, estimamos que en virtud de la legislación protectora del trabajo, la jurisprudencia y la facultad y discreción que ustedes como administradores disfrutan, el asunto que nos ha presentado puede ser atendido de manera adecuada por ustedes mismos.

Dicho lo anterior, a manera ilustrativa, destacamos que 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*, contiene unas salvaguardas para que los patronos puedan constatar el uso responsable de la licencia por enfermedad. En lo pertinente, en el Artículo 6 del citado estatuto, incisos (m) y (n) se dispone lo siguiente:

- “(m) 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.
- (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 suplido)

Nótese que el lenguaje que el legislador incluyó en el mencionado articulado es claro en cuanto al requerimiento de notificación del empleado al momento de percatarse de que no podrá asistir a sus labores. La Ley Núm. 180, antes citada, dispone que dicho aviso, salvo excepción extraordinaria, debe darse no más tarde del mismo día de la ausencia. Asimismo, destacamos que el precitado estatuto dispone que las certificaciones médicas deberán presentarse si la ausencia excede de dos (2) días.

Es menester indicar que mediante jurisprudencia, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado que *“la licencia por enfermedad con sueldo es algo más que un beneficio marginal común y corriente de un empleado. Es una necesidad fundamental para el trabajador puertorriqueño que surge de una necesidad involuntaria no imputable al trabajador. Cuando esta licencia se hace acumulativa, tanto el patrono como el empleado derivan beneficios de la misma, pues con ella se disuade el ausentismo y se le provee al trabajador la oportunidad de acumular la licencia para cuando la necesite por razones de enfermedad.”*²

² *Sucesión Gilberto Álvarez Crespo v. Secretario de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, 150D.P.R. 252 (2000), citando a *J.R.T. v. Vigilantes, Inc.*, 125 D.P.R. (1990) y a *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1988).

Además, y relacionado con el presente tema, la Ley de Licencia Médico Familiar³ establece que aquellos patronos a quienes aplique deberán proveer al empleado que cualifique un periodo de hasta 12 semanas de licencia sin sueldo para atender, entre otras razones, una condición de salud grave que le impida desempeñar su trabajo. Nótese que aún cuando en la referida protección normalmente la licencia es sin paga, el estatuto expresamente establece que los patronos no podrán interferir, restringir, o negar el ejercitar cualquier derecho que conceda la ley, ni podrán despedir o discriminar en contra de cualquier persona que se oponga a una práctica prohibida por dicho estatuto⁴.

Denotamos que la referida legislación exige que todo empresario sujeto a la Ley provea a sus empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto. Las razones estatutarias que se menciona para esta protección son las siguientes: 1) por incapacidad causada por embarazo, 2) para atender a un hijo del empleado después de su nacimiento, para atender a un cónyuge, hijo, o padres del empleado, el cual padezca de una condición de salud seria; o 3) a causa de una condición de salud seria que le impida al empleado desempeñar su trabajo.

Por otro lado, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA-por sus siglas en inglés)⁵ también debe formar parte de su análisis. Este precepto prohíbe el discrimen en el empleo y persigue proteger, entre otras cosas, aquellas personas que son discriminadas en su empleo, por alguna condición o incapacidad física o mental. El patrono por ley, está obligado a ofrecerle a su empleado acomodo razonable según su condición e incapacidad; ya sea modificando sus tareas, su horario de trabajo o cualquier otra gestión que permita al empleado ejecutar su trabajo, de ser ese el caso.

A la luz de la referencia provista, es menester se tenga presente la necesaria correlación entre las disposiciones de la Ley Núm. 180, antes citada, y otra legislación protectora del trabajo, en particular aquella que atiende el asunto sobre la enfermedad o incapacidad advenida por un empleado, ya sea en el curso de su trabajo como fuera de éste.

De otra parte, y pertinente al presente tema, aludimos al hecho de que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado que "[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece las normas, *beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y por lo tanto, injustificado. De otra parte los beneficios y privilegios allí establecidos constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado.*"⁶ (Subrayado nuestro)

³ *The Family and Medical Leave Act*, 29 U.S.C. § 2619

⁴ 29 CFR 825.220

⁵ *Americans with Disability Act*, 42 U.S.C. § 12101

⁶ *Santiago v. Kodak Caribbean*, 129 DPR 763 (1992).

Finalmente, reiteramos nuestra recomendación de que en el marco de la elaboración o revisión de las normas de su empresa en torno al tema analizado, se tome en consideración aquella legislación laboral, que puede estar relacionada con la materia. Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta orientación está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su comunicación. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.