



Lcdo. Vance Thomas
Secretario

31 de enero de 2013

CONSULTA NUM. 15751

Acuso recibo de su consulta con fecha del 18 de enero de 2013. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto del correo electrónico que no sometió:

"Mi situación es la siguiente, durante el mes de diciembre y principios de enero del corriente estuve de vacaciones y mientras disfrutaba de mi licencia me enferme y hasta estuve en emergencias médicas todo un día. El doctor de guardia me envió en descanso por dos días. Mi pregunta era, ¿que aunque estuviera de vacaciones, esos dos días se supone que me los carguen a la licencia por enfermedad? Las personas mencionadas anteriormente me indicaron que si se supone. En mi caso hable con mi supervisora y le informe lo mismo expuesto y ella me indica que no se supone, que lo consultaría con la licenciada que la orienta en esos casos. Lo que me interesa saber es su opinión al caso expuesto y si es viable que sea cargado a enfermedad y de la misma manera saber si hay algún caso o consulta de esta índole que yo le pueda mostrar a mi supervisora."

La Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, o ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial. Por lo que no podemos emitir una opinión basándonos en asumir hechos, o sobre asuntos que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o inclusive de los tribunales de justicia.

No obstante lo antes expuesto y a manera ilustrativa, le informamos que la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad¹ fue promulgada con el propósito de establecer un mecanismo ágil para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores

¹ Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 250, et seq.

OFICINA PROCURADORA DEL TRABAJO

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Avenida Muñoz Rivera #505, Piso 14 Edificio Prudencio Rivera
Martínez, Hato Rey, Puerto Rico 00918 P.O. Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540 / Tel. (787) 281-5672 Fax, (787)

puertorriqueños. El estatuto regula de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad. En cuanto a este asunto la pieza legislativa dispone que:

"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 (1/4) 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 computarán a base de 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".²

El Tribunal Supremo de Puerto Rico expresándose sobre el disfrute de la licencia de vacaciones ha señalado que:

DM.
"Con el disfrute de las vacaciones se persigue concederle al trabajador un período de descanso que le ayude a reparar periódicamente las fuerzas que el diario trajín agota, así como brindarle la ocasión de compartir más intensamente con su familia en un período de vacaciones anual, siendo éste la única oportunidad que tiene para poder gozar de la compañía de su familia durante todo el día durante un período razonable".³

En cuanto a la licencia de enfermedad, La Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de enfermedad, dispone que:

"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

² Incisos (a), (b), y (c), Artículo 6 Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad, Ley Núm. 180, *supra*, 29 L.P.R.A. Sec. 250 (d).

³ *Jiménez v. General Instruments* 170 D.P.R. 14., 57-58

excede de dos días laborables e informes periódicos sobre la continuidad de la enfermedad".⁴

Es un principio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que las leyes y reglamentos laborales, deben ser interpretados liberalmente o de la manera más favorable al obrero.⁵

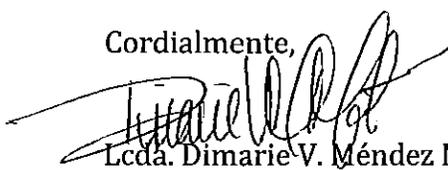
Esta oficina ha distinguido en ocasiones anteriores entre el derecho a disfrutar vacaciones y el de utilizar la licencia de enfermedad. En la Consulta Número 13835 señalamos que:

El derecho a vacaciones y el derecho a licencia de enfermedad son distintos en cuanto a finalidad o propósito, ya que la primera va dirigida a brindar un período de relajamiento del agotamiento físico y mental del trabajo; y la segunda persigue la recuperación de la salud, lo que las convierte en mutuamente excluyentes.

En cuanto a la cuestión que trae ante nuestra consideración hemos interpretado que si un empleado se enferma mientras se encuentra en el disfrute de su licencia de vacaciones este puede solicitar que se carguen a su licencia por enfermedad acumulada si notifica al patrono del hecho de la enfermedad dentro del plazo más breve posible. De ser requerido por el patrono, el empleado deberá acreditar el hecho mediante certificación médica.⁶ Además, hemos indicado que los días de vacaciones no utilizados deben ser repuestos al total de las vacaciones acumuladas.⁷

No obstante, toda vez que no tenemos ante nos las políticas de su patrono que regulan el uso y disfrute de las licencias por vacaciones y enfermedad, si alguna, no estamos en posición de emitir una opinión. Sin embargo, lo anterior representa un análisis de las disposiciones y estatutos pertinentes a su consulta. Esperamos que esta información sea de ayuda para contestar sus interrogantes relacionadas a las licencias de vacaciones y enfermedad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martín
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la Interrogante planteada. 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.

⁴ Incisos (m) y (y), Artículo 6, *supra*

⁵ *Rodríguez v. Syntex*, 160 D.P.R. 364, 385(2007).

⁶ Véase Consulta Número 13506 de 17 de abril de 1991.

⁷ Véase Consulta Número 13739 de 13 de mayo de 1993.