



Vance Thomas
Secretario

18 de abril de 2013

San Juan, PR 00918-3606

Estimado licenciado Aldarondo:

Hacemos referencia a su consulta recibida el martes, 9 de abril de 2013. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

"...

La presente consulta va dirigida a conocer si el patrono puede amonestar y/o disciplinar a un empleado por este ejercer su derecho de disfrutar días por enfermedad acumulados.

Nuestro cliente se ausento por razones médicas ampliamente justificadas con citas médicas y hospitalizaciones. La Ley 180 le concede a un empleado derecho a disfrutar días acumulados por enfermedad. ¿Qué significa este derecho? ¿Puede el patrono pagarle esos días al empleado y a la misma vez disciplinarlo, suspenderlo o despedirlo 'por ausencias'? Entendemos que tal acción disciplinaria sería contraria a la política pública.

El patrono tenía en el expediente de personal del empleado amplia evidencia sobre sus condiciones médicas, sin embargo objetaba y recriminaba al empleado cada vez que solicitaba licencia para atender sus citas, a pesar de que este tenía acumulados días en exceso por enfermedad. El patrono comenzó un patrón de hostigamiento, persecución, discrimen y trato dispar hacia nuestro cliente, únicamente por este utilizar días por enfermedad. El patrono le indicó que sus

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO	505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martinez, Piso 16 Hato Rey, Puerto Rico 00918
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS	PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540 T: 787.281-5672 F 787.754-6158

ausencias, sin importar que sean por razón de enfermedad, afectaban el buen funcionamiento de la empresa.

[...]

Ante esta controversia agradeceremos emita una opinión legal sobre si el patrono puede tomar acciones disciplinarias contra un empleado por este ejercer su derecho a utilizar días por enfermedad debidamente certificadas por médicos y cuando la condición del empleado está ampliamente documentada en el expediente de personal, o si tal acción sería una represalia ilegal y contraria a la política pública.

...”

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, la Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales generales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y al público en general. Lo anterior, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el DTRH.

A pesar de lo antes expresado, la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma el abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas de nuestro Departamento; más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aún cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15.

D.L.

procuradurías con las que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas o adjudicar controversias.

Dicho lo anterior, a manera de orientación le informamos que los derechos de los trabajadores están fundamentalmente reconocidos por las secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Sección 16 dispone lo siguiente:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

Nuestro Más Alto Foro se ha expresado en cuanto a la importancia del trabajo. Específicamente, en el caso *Amy Angulo v. Administración del Deporte Hípico*, 116 D.P.R. 414, 421 (1985), estableció que el derecho al empleo es uno de alta jerarquía al señalar, y citamos:

El derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas.

Asimismo, en el caso *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 D.P.R. 157, 189 (1994), el Juez Asociado Fuster Berlingeri expresó lo siguiente en torno al carácter ético del trabajo:

... el trabajo tiene un hondo significado ético porque mediante el mismo la persona aporta al bien común y se realiza a sí misma. No se trata, pues, solamente de un medio de subsistir, sino además del instrumento en virtud del cual se forma la vida familiar, se proporciona algún bien o servicio a otros, a la vez que se propicia que la persona actualice su potencial humano y se haga más persona.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la *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 la Ley Núm. 180, *supra*, dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes de cada ciento quince

DL.

(115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.²

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, reconociendo la importancia de la licencia de vacaciones y enfermedad para los trabajadores que día a día participan y aportan desde sus empleos para mover la economía, estableció en *Rivera Maldonado v. Autoridad Sobre Hogares de P.R.*, 87 D.P.R. 453 (1963), que el propósito de la licencia de vacaciones es concederle a los empleados un período de descanso que les ayude a reparar las fuerzas que agota diariamente el trabajador en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir más intensamente con su familia durante un término razonable.

Por otro lado, la licencia por enfermedad le ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando éste 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 al 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.

La propia Ley Núm. 180, *supra*, destaca la importancia de la licencia de enfermedad cuando establece que los días que no se utilicen durante el año se podrán acumular. Lo anterior, significando un incentivo para que los empleados utilicen adecuadamente su licencia para días en que realmente se necesiten por condiciones de salud significativas.

Así, pues, el inciso (I) del Artículo 6 de dicha Ley establece lo siguiente en cuanto a la acumulación de licencia por enfermedad:

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.

Reiteradamente, este Departamento ha interpretado que el empleado tiene derecho a una reserva, de 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 día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En virtud de lo anterior, el empleado potencialmente podría acumular hasta un máximo de veintisiete (27) días.

² Véase inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *supra*.

DM.

Por otro lado, si bien existen herramientas para prevenir la mala utilización de la licencia por enfermedad, existen patronos que utilizan un sistema de asistencia en el cual, a pesar de que pagan el día de enfermedad, contabilizan la misma como una ausencia para fines de asistencia y evaluación. Es la opinión de este Departamento que dicha práctica tiene el efecto de penalizar al trabajador por hacer uso de su licencia por enfermedad, independientemente de si el empleado la haya utilizado correctamente y conforme establece la Ley y la política pública. Peor aún, sirve como un disuasivo para el empleado en utilizar dicha licencia conforme prescribe la Ley.

De otra parte, la posición de este Departamento también ha sido que las visitas médicas tienen que acreditarse a la licencia por enfermedad. A tales efectos, desde el 4 de abril de 1977, el entonces Procurador del Trabajo emitió la Consulta Núm. 10240 que establecía la interpretación de esta agencia. La misma interpretó que los empleados tenían el derecho a que se le concediera por licencia de enfermedad el tiempo que se utilizaba para asistir a citas médicas. No obstante, si las mencionadas citas no se relacionan a un asunto estrictamente médico y/o de salud, no será obligatorio acreditarla a la licencia de enfermedad, aunque pudiera entonces descontarse de la licencia de vacaciones.

Conforme a lo anterior, consideramos que el uso del beneficio de la licencia por enfermedad que la Ley Núm. 180, *supra*, provee, no deberá ser considerado por los patronos para efectos de evaluación, siempre y cuando el mismo se mantenga dentro de unos parámetros razonables, el empleado documente debidamente su ausencia por enfermedad y utilice dicha licencia conforme establece la Ley y la política del patrono. Ello, toda vez que penalizar a un empleado por utilizar un derecho que es garantizado por una ley de protección social, sería una clara violación al sentido común de la sociedad y a la política pública contenida en los estatutos protectores del trabajo.

Finalmente, debemos señalar que, en adición a las licencias disponibles mediante la Ley Núm. 180, *supra*, los trabajadores tienen otras licencias disponibles en el lugar de empleo bajo otros estatutos, como, por ejemplo, la licencia médico-familiar o el "Family and Medical Leave Act" (FMLA), Fondo del Seguro del Estado, Seguro de Incapacidad No Ocupacional, entre otras.

Aunque no es una ley que administra este Departamento, le informamos que, como regla general, el FMLA aplica a todo patrono privado que emplee por lo menos 50 empleados durante veinte (20) semanas de trabajo o más en el año corriente o en el año calendario precedente.³ No obstante, el mero hecho de que un empleado trabaje para un patrono sujeto a la FMLA no significa que dicho empleado es elegible para una licencia bajo dicho estatuto federal. A tales efectos, previo a poder acogerse a una licencia bajo el FMLA, el empleado deberá cumplir con los siguientes requisitos:⁴

³ Véase 29 C.F.R. § 825.104 (a).

⁴ Véase 29 C.F.R. § 825.110.

1. Haber trabajado para el patrono por lo menos 12 meses (dichos meses no tienen que ser consecutivos, pero si el empleado estuvo separado de su empleo por más de 7 años, no podrá contar el tiempo trabajado previo a dicha separación para propósitos del cómputo de 12 meses);
2. haber trabajado para el patrono por lo menos 1,250 horas durante los susodichos 12 meses antes de acogerse a la licencia; y
3. trabajar en un lugar de empleo donde el patrono tiene por lo menos 50 empleados dentro de las 75 millas de dicho lugar.

Así, pues, si el empleado trabaja para un patrono sujeto al FMLA y dicho empleado es elegible, el FMLA le provee un total de doce (12) semanas sin sueldo durante cualquier período de 12 meses para el cuidado de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con una condición seria de salud o para la recuperación propia del empleado solicitante por una condición seria de salud que lo incapacita para llevar a cabo una o más de las funciones esenciales de su trabajo.⁵

Si bien la licencia bajo el FMLA es sin paga, el empleado puede elegir que dicha licencia corra concurrentemente con aquellas licencias que lleva acumuladas el empleado, como, por ejemplo, licencia por enfermedad.⁶ De esta manera, el empleado podrá continuar recibiendo paga durante su ausencia. Asimismo, el patrono le podrá requerir al empleado que se sustituya parcial o totalmente la licencia bajo el FMLA por licencias con paga acumuladas, siempre y cuando el patrono cumpla rigurosamente con las disposiciones contenidas en las Secciones 825.207 y 825.300:

1. Advertencia de que la sustitución del FMLA por licencia con paga agotará tanto la licencia utilizada como las semanas disponibles bajo el FMLA simultánea y paralelamente;
2. Cualquier requerimiento del patrono para que se le provea la certificación médica que avale la seriedad de la condición de salud que justifica acogerse al FMLA y las consecuencias de no cumplir con dicho requerimiento;
3. Definición expresa de derecho que tienen tanto el patrono como el empleado de requerir la sustitución del FMLA por licencia con paga disponible y las consecuencias relacionadas con dicha sustitución;
4. Cualquier requerimiento para que el empleado continúe aportando sus pagos de planes médicos privados y los arreglos o acuerdos para efectuarlos;
5. Cuando sea el propio empleado afectado en su salud y el patrono requiera un certificado médico de aptitud para desempeñarse en su antiguo empleo (esta solicitud deberá incluirse en esta notificación previo al comienzo del disfrute del FMLA);

⁵ Véase 29 C.F.R. § 825.200.

⁶ Véase 29 C.F.R. § 825.207.

DM.

6. Cuando se trate de un empleado clave conforme a la definición de la Sección 825.217 y existan elementos potenciales para que luego de su recuperación se ubique al empleado en un puesto similar mas no al que ocupaba antes de acogerse al FMLA, el patrono deberá advertir y explicar cuales serían los factores que decidirán la no reintegración a la posición que ocupaba.
7. Deberá informar cuales son los derechos de reinstalación del empleado al puesto que ocupaba o a uno equivalente conforme a las disposiciones de las Secciones 825.214 y 825.604.
8. Advertencia de las consecuencias legales de recuperación de primas de plan de salud pagadas por el patrono, en la eventualidad de que el empleado no regrese o renuncie al trabajo luego de agotar el FMLA.

Esta notificación específica podría incluir requerimientos adicionales, tales como reportes periódicos del status del empleado y su intención de regresar al trabajo o recertificaciones médicas adicionales.

En cuanto al uso que le puede dar un patrono que esté sujeto al FMLA a la utilización de dicha licencia en decisiones de empleo, la Sección 825.220 (c) del FMLA dispone lo siguiente:

“... ”

[E]mployers cannot use the taking of FMLA leave as a negative factor in employment actions, such as hiring, promotions or disciplinary actions; nor can FMLA leave be counted under no fault attendance policies.”

En fin, es la posición de esta Oficina que los patronos no deben considerar el uso del beneficio de la licencia por enfermedad para efectos de evaluación de un empleado, siempre y cuando la utilización de dicha licencia por el empleado se mantenga dentro de unos parámetros razonables, el empleado documente debidamente su ausencia por enfermedad y utilice dicha licencia conforme establece la Ley Núm. 180, *supra*, y la política y/o procedimientos establecidos por el patrono. Permitir lo contrario, atenta contra la política pública y el fin que persigue la licencia por enfermedad, esto es, brindarle una protección al empleado cuando se tiene que ausentar de su trabajo debido a su condición de salud.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

Lcdá. Dimarie V. Méndez Martín
Procuradora del Trabajo

Consulta Núm. 15758

18 de abril de 2013

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, de 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 respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina 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.

DM.