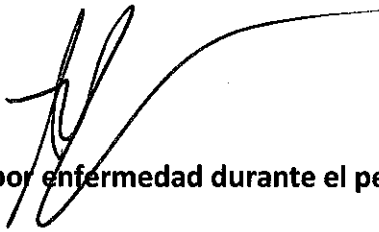




ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
ADMINISTRACION DE ASUNTOS FEDERALES DE PUERTO RICO

MEMORANDO INTERNO

A: Director
De: Director Legal 
Asunto: Pago de días por enfermedad durante el periodo de vacaciones
Fecha: 1 de febrero de 2016

Introducción

Se nos solicita que determinemos si los empleados que se enferman o requieren de cuidados médicos durante el periodo en que están disfrutando días por licencia de vacaciones, pueden acogerse a la licencia por enfermedad para sustituir los días que no pudieron disfrutar de vacaciones.

Derecho aplicable

A. Reglamento de Personal de la Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico

Por disposición de su ley orgánica, la Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico (PRFAA), fue excluida de la Ley de Personal del Gobierno.¹ Asimismo, se le autorizó a aprobar reglamentos para su funcionamiento.² Conforme a esta facultad, el 2 de agosto de 1999, la agencia aprobó su Reglamento de Personal.

En lo referente a días por vacaciones, dicho reglamento establece que la licencia de vacaciones se acumula a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Por su parte, la licencia por enfermedad se acumula hasta un máximo de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio, hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural.³

¹ Ley Núm. 77 de 19 de junio de 1979, art. 5(c).

² Art. 5(d).

³ Reglamento de Personal de PRFAA, págs. 62-66.

La licencia de vacaciones tiene el propósito de que el empleado pueda ausentarse de su trabajo, con paga, para reponerse del cansancio físico y mental que le causa el desempeño de sus funciones. Por su parte, dispone el reglamento que la licencia por enfermedad se “utilizará exclusivamente 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.”

Sin embargo, el reglamento guarda silencio en cuanto a cómo se procedería si un empleado que está disfrutando de su periodo de vacaciones se enferma o requiere de cuidados médicos durante estas. Una mirada a la “Ley para Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado”, tampoco contesta la interrogante.⁴

B. Distrito de Columbia

Licencia de vacaciones

En el Distrito de Columbia, donde ubica nuestra oficina principal, no existe ley alguna que le requiera a un patrono conceder vacaciones con o sin paga. Tampoco lo requiere ninguna ley federal. Solo aplican las políticas internas como es el caso de PRFAA.

Licencia por enfermedad

El “*Accrued Sick and Safe Act of 2008*”, es una legislación del Distrito de Columbia que provee para una licencia con paga por enfermedad y por ausencias asociadas a la violencia doméstica o abuso sexual. Esta ley dispone de hasta un máximo de siete (7) días por año dependiendo de la cantidad de empleados que tenga el patrono.⁵ (En el caso de PRFAA serían tres (3) días, ya que tiene menos de veinticinco (25) empleados.)

Los días acumulados pueden ser usados por el empleado para ausentarse por alguna enfermedad física o mental, lesión o condición médica, citas médicas o cuidado preventivo, entre otros.

Esta legislación, cuyos beneficios son inferiores a los que provee el Reglamento de Personal de PRFAA, tampoco provee para que se utilice la licencia por enfermedad para sustituir días de vacaciones que, como ya aclaramos, no se requieren legalmente en el Distrito de Columbia. Más aún, la misma dispone que el patrono no tiene que pagar por días por enfermedad al empleado que no sufre la pérdida de sus ingresos cuando se ausente de su trabajo.⁶ Como cuestión de hecho, en PRFAA un empleado nunca quedaría desprovisto de sus ingresos cuando se ausente porque, por reglamento, sí se provee la licencia por vacaciones.

⁴ Ley 184-2004, Sec. 1.

⁵ Véase sec. 3, “Provision of paid leave”.

⁶ Véase sec. 3(e).

Discusión y conclusión

La ausencia de una norma clara en cuanto a si los empleados que se enferman o requieren de cuidados médicos durante el periodo de vacaciones, pueden acogerse a la licencia por enfermedad para sustituir los días que no pudieron disfrutar, nos obliga a establecer cómo debe procederse en tales casos.

De nuestra propia experiencia y de lo que pudimos auscultar con otros organismos del Estado Libre Asociado, determinamos que lo que debe hacerse en situaciones como la que nos ocupa, es que al empleado que presente un certificado médico debidamente firmado que haga constar que estuvo bajo cuidado u observación médica durante el mismo periodo en que estaba disfrutando de una licencia de vacaciones previamente autorizada, podrá pagársele esos días por enfermedad.

No obstante, si la licencia de vacaciones coincide o es otorgada por un cierre parcial de operaciones como por ejemplo, el periodo navideño, no podrán sustituirse días de vacaciones por enfermedad, aún mediado un certificado médico.

Los días por enfermedad a pagarse serán los cubiertos por el certificado médico, no todos los del periodo de vacaciones que no se pudo disfrutar, salvo que los días por enfermedad excusados coincidan o excedan los días de vacaciones previamente autorizados.