



Commonwealth of Puerto Rico  
**DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES**

11 de junio de 1997

Re: Consulta Número 14352

Nos referimos a su consulta en relación con la política de antigüedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Según nos informa, usted se desempeña como profesora en la Universidad de Puerto Rico, la cual utiliza la antigüedad como criterio para asignar horarios, cursos, salones, y compensaciones adicionales.

Motiva su consulta el hecho de que al determinar la antigüedad en su caso particular la institución excluyó del total un período de dos años y medio (2½) durante los cuales usted estuvo en licencia sin sueldo mientras acompañaba a su esposo, que durante ese tiempo cumplía su servicio militar fuera de Puerto Rico. Señala usted que el Reglamento de la Universidad no fija ningún criterio para determinar la antigüedad, sino que deja dicha determinación a la discreción de cada departamento, los cuales a su vez se guían por el cómputo que hace la Oficina de Recursos Humanos. Sobre ese particular, manifiesta usted lo siguiente:

"Para la Oficina de Recursos Humanos los años de servicio son los años trabajados, que son los años que se utilizan para efectos de retiro y ascensos. El Comité de Antigüedad Departamental usa el criterio de años de servicio con otro propósito, que es determinar la antigüedad de un profesor y específicamente esta determinación afecta condiciones de empleo e ingresos. Entiendo que los años que estuve en licencia no se

cuentan para el retiro[,] pues durante este tiempo no hice las aportaciones correspondientes a este fondo. Pero creo que estos años no deben descontarse de mi antigüedad ya que durante esos años seguí siendo parte de la universidad. Al descontar estos 2.5 años de mi antigüedad se me está penalizando por haber hecho uso de un derecho, ya que el disfrute de una licencia como ésta es un derecho garantizado en el reglamento."

Para su conocimiento, la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento no aplica a personas empleadas por el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas. Conforme a esos criterios, el Departamento carece de jurisdicción en lo que respecta a los empleados de la Universidad de Puerto Rico.

No obstante, anticipando la posibilidad de la ausencia de jurisdicción, plantea usted las siguientes interrogantes:

"Si usted no interviene en casos de la universidad, me gustaría que entonces me contestara basándose en los casos que usted atiende. ¿Pierde antigüedad un empleado al disfrutar de este tipo de licencia? ¿Es la antigüedad de un empleado los años trabajados o los años que lleva formando parte de la institución? ¿Conoce algún caso en donde se haya resuelto una situación como ésta?"

En lo que respecta a la legislación protectora del trabajo que administra el Departamento, el concepto de antigüedad como tal figura únicamente en las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual protege al empleado contra despidos injustificados. Específicamente, en caso de despidos o reducciones de personal por razón de cierre de operaciones, cambios tecnológicos o de reorganización, o reducción en el volumen de producción, ventas, o ganancias, el patrono viene obligado a retener empleados en orden de preferencia a base de antigüedad. Aunque la propia ley no define el término "antigüedad", esta Procuraduría ha expresado lo siguiente sobre ese particular:

"El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos interpreta que a estos efectos sólo se considerará el

período trabajado para el patrono desde que el trabajador comenzó a trabajar ininterrumpidamente hasta la fecha del despido. Esto significa que si un empleado trabaja por diez años y renuncia, y dos años más tarde regresa a trabajar para el mismo patrono y presta servicios ininterrumpidos por cinco años hasta la fecha de su despido, éste tiene una antigüedad de sólo cinco años."

En otra opinión emitida por esta Procuraduría en 1980 en respuesta a una consulta análoga, se consigna lo siguiente:

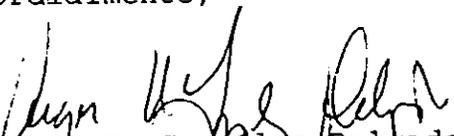
"En la primera de [estas consultas] solicita se le informe si el tiempo durante el cual un trabajador disfruta de licencia sin sueldo debe considerarse para computar su antigüedad para efectos del derecho otorgado bajo la Ley 80, aprobada el día 30 de mayo de 1976. Las relaciones obrero-patronales durante la licencia sin sueldo quedan suspendidas y no tienen efecto alguno en cuanto al derecho de compensación, para la acumulación de vacaciones o licencia por enfermedad. Durante ese período no existen obligaciones contractuales entre las partes. La única obligación del trabajador es integrarse a su trabajo una vez transurre el período de licencia sin sueldo que le ha sido concedido y la única obligación del patrono es emplear al trabajador cuando éste se reintegre.

Entendemos que el período durante el cual el trabajador disfruta de licencia sin sueldo no es computable como tiempo trabajado para efectos de acumulación de antigüedad bajo la Ley Núm. 80. El fundamento que sostiene esta opinión es que no existe durante ese término obligación bilateral alguna entre las partes a diferencia de cuando un trabajador de hecho presta servicios o disfruta de licencia regular o por enfermedad. En estos casos ambas partes deben cumplir con unas obligaciones específicas. No existiendo relación alguna entre el patrono y el trabajador mientras éste disfruta de licencia sin sueldo, sin que éste tenga que cumplir obligación alguna, entendemos que el término así transcurrido no debe considerarse para efectos de antigüedad bajo la Ley Núm. 80."

En lo que respecta a su última pregunta, no conocemos caso alguno en que se haya resuelto una situación como la que usted nos refiere. Finalmente, recalcamos que la información que antecede se limita al concepto de antigüedad dentro del contexto de la Ley Núm. 80, la cual no solamente es inaplicable a empleados de la Universidad de Puerto Rico, sino que las interpretaciones ofrecidas no necesariamente son aplicables a la situación totalmente distinta que usted trae a nuestra atención.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo