



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

13 de abril de 2010

### Consulta Núm. 15686

Estimada señora

Acuso recibo de su consulta relacionada con aspectos de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, y el Decreto Mandatario Núm. 90.

En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su comunicación:

*"1) De acuerdo a la ley 180 todo empleado que participe de un periodo probatorio autorizado por ley, acumulará días por enfermedad a partir del comienzo de dicho periodo probatorio. Para utilizar los días acumulados, debe aprobar el periodo probatorio o puede hacer uso de los mismos durante el periodo probatorio. **Ejemplo:** Empleado en periodo probatorio que ya tenga acumulado un día por enfermedad y se reporta enfermo. Ese día es sin paga o puede hacer uso de ese día acumulado?"*

*2) De acuerdo al decreto mandatario #90 si los días por enfermedad acumulados excedieran de diez (10) días, el patrono vendrá obligado a pagarle el exceso de diez (10) a razón de ocho (8) horas diarias y a base del tipo por hora regular. ¿Esta disposición continua vigente para los patronos que tengan empleados contratados antes del 1 de agosto de 1995?"*

*3) Patrono cobijado por el Decreto Mandatario Núm. 90 y que tenga empleados contratados **después** del 1 de agosto de 1995. Estos empelados acumulan licencia por enfermedad y vacaciones bajo lo estipulado en el decreto mandatorio # 90 o en base a los estipulado en la ley 180?". (sic)*

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo (OPT) tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial o que

puedan ser objeto de una investigación o reclamación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, en vista de que la situación planteada puede ser atendida mediante una lectura integral de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como "*Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*", del historial del trámite legislativo que tiene la legislación, y de consultas de la OPT sobre dicho asunto, procedemos a orientarle sobre los mismos. Asimismo, su planteamiento sobre el periodo probatorio.

En primera instancia, le informamos que el estatuto precursor de la Ley Núm. 180, antes citada, es la derogada Ley Núm. 96 de 26 de julio de 1956, según enmendada. Una de las enmiendas a dicho estatuto se produjo con la vigencia de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual en su Título ya definía la intención legislativa al disponer que perseguía "elevar a rango de ley beneficios contenidos en ciertos decretos mandatorios que por la presente se derogan y que habían sido promulgados al amparo de la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941".

Así pues, cónsono con su Título la Ley Núm. 84 estableció en su Artículo 5, enmendatorio de la Sección 12 de la derogada Ley Núm. 96, que "***[l]os empleados que a la vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen mayores beneficios mínimos de licencias, permanecerán con la garantía de los mismos...***". (Énfasis nuestro)

Dicho lo anterior, destacamos que la Consulta Núm. 15223 de la Oficina de la Procuradora del Trabajo alude en parte a la interacción de las disposiciones de la Ley Núm. 180, antes citada, con los beneficios y derechos de los empleados que para la fecha de vigencia del referido estatuto disfrutaban de mayores beneficios. Destacamos que el Artículo 5 (b) de la Ley Núm. 180, antes citada, establece "***[a]quel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.***"

Además el Artículo 17 de la ley dispone lo siguiente:

"Artículo 17.-

- (a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.

(b) Toda disposición de un reglamento y decreto mandatorio promulgado al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y que estuviese vigente a la fecha de esta Ley, continuará en vigor hasta que sea revisado o derogado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, a tenor con las disposiciones de esta Ley. Periódicamente y no menos de cada (2) dos años deberá examinar dichos reglamentos para ajustarlos a los requisitos y definiciones contenidas en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo y realizar otra enmienda que sea apropiada para adelantar los propósitos de esta Ley.

(c) Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios." (Énfasis suplido)

Por otra parte, sobre el periodo probatorio, anejamos la Opinión del Secretario del Trabajo Núm. 90-01 de 15 de enero de 1990, sobre dicho tema. 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."*<sup>1</sup>

Destacamos que En *Piñero vs. González*<sup>2</sup>, el Tribunal Supremo de Puerto Rico hace alusión a la norma de interpretación liberal de estatutos reparadores en el ámbito laboral y dispone que las exclusiones de la cobertura de una ley deban ser expresas. A tales efectos manifestó lo siguiente:

*"Además, en reiteradas ocasiones hemos expresado que las leyes laborales deben interpretarse liberalmente y que toda duda debe resolverse a favor del obrero".*

<sup>1</sup> *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).

<sup>2</sup> 146 DPR 890 (1998).

Nótese que la Ley Núm. 180, antes citada, en cuanto a la licencia por enfermedad no establece ningún requisito para su uso durante el periodo probatorio, a excepción de las consideraciones generales contenidas en los incisos (l), (m) y (n) del Artículo 6.

Así pues, la licencia de enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla 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. El propósito esencial de la licencia por enfermedad es proveer un ingreso al empleado, de 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 le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo, de manera que no se afecte su ingreso.

Confiamos que la información remitida le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

**Anejos**

**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. 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.