



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

12 de abril de 2010

Estimada señora

Acuso recibo de su consulta con fecha 27 de enero de 2010. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su comunicación:

"De acuerdo a la Ley Núm. 180 de 1998 todo empleado acumulará un máximo de 15 anuales de enfermedad. La Ley aclara que empleados contratados antes de 1 de agosto de 1995 y continúe trabajando para el mismo Patrono o Patrono Sucesor, continuarán con beneficios Adquiridos. En mi caso fui contratada en 1982 y como beneficio adquiridos acumulaba hasta 2 años hasta 35 días por enfermedad. El Patrono ordenó ajustar la acumulación a los 15 días que menciona la Ley Núm. 180.

Patrono calculó acumulación en base de 8 hrs. de trabajo diario y la realidad es que se trabaja 7.5 hrs. La situación fue corregida pero llevó la corrección 5 años atrás. Tengo entendido que "Error de Hecho" como el descrito, solo Se corrigen tres (3) años hacia atrás." (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.

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, es menester informarle que cualquier potencial reclamación al amparo de la Ley Núm. 180, antes citada, que el empleado tenga contra el patrono con el se encuentre trabajando, solo podrá incluir los tres (3) años anteriores a la fecha en que se establece la acción¹.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "cuando la ley es clara no hay espacio para interpretarla y la voluntad del legislador tiene que ser respetada"². Asimismo, la jurisprudencia de nuestro Alto Foro ha dispuesto que "cuando el legislador se ha expresado de manera clara e inequívoca, el texto de la medida es la expresión por excelencia de la intención legislativa."³

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.

¹ Artículo 12 (b), de la Ley Núm. 180, antes citada.

² 2008 TSPR 37, Plaza Las Américas, Inc. vs. Centro de Recaudación de Ingresos Municipales.

³ 2008 TSPR 184, 175 DPR __, Pueblo de Puerto Rico vs. Torres Santiago, citando a Romero Barceló v. Estado Libre Asociado, res. el 10 de noviembre de 2006, 2006 T.S.P.R. 163.