



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y  
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario

4 de mayo de 2018

## OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2018-02

**A: FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS Y AL PÚBLICO EN GENERAL**

**ASUNTO: LEY 60-2018**

La Ley Núm. 60 de 27 de enero de 2018, (Ley 60-2018), enmendó la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, "*Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*" (Ley 180-1998), con el propósito de prohibirle a los patronos del sector privado, utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación anual de estos.

145  
A fin de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, proteger los derechos de los trabajadores y orientar al sector patronal, esta Opinión del Secretario expone la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) sobre esta prohibición. Esta Opinión se emite al amparo de la autoridad conferida al Secretario para dirigir y administrar el DTRH y velar por el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo. Véase Secciones 3 y 5 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*, 29 LPRC secs. 306 y 308.

La Ley 180-1998 tuvo el propósito de uniformar la concesión mínima licencia por enfermedad y vacaciones que acumulan los empleados no exentos en el sector privado en Puerto Rico. El inciso (a) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, 29 LPRC sec. 250d, dispone que la acumulación mínima de licencia por enfermedad para todo empleado que trabaje ciento treinta (130) horas será a razón de un (1) día por mes trabajado. El uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de acumulación de estos beneficios.

OFICINA DEL SECRETARIO



La acumulación de días en la licencia por enfermedad no es un salario, por lo tanto, el patrono puede establecer ciertas normas sin que ello pueda interpretarse como una violación de la Ley 180-1998. Véase Zayas Rodríguez v. PRTC, 195 DPR 720, 735-37 (2016). Las salvaguardas para que los patronos puedan constatar el uso responsable de la licencia por enfermedad surgen del Artículo 6 de la mencionada Ley, supra, el cual, en lo pertinente, dispone:

(m) Salvo en los casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

[...]

(o) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. [...]

(p) Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

El inciso (p) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, supra, incorporado por la Ley 60-2018, dispone expresamente que las ausencias por enfermedad **justificadas** no se podrán utilizar como criterio de eficiencia en el proceso de evaluación de un empleado, **si es considerado como parte de un proceso de concesión de aumentos o ascensos** en la empresa o para la imposición de medidas disciplinarias. No obstante, el patrono sí puede sopesar el uso injustificado de la licencia por enfermedad como criterio de productividad cuando esté ante su consideración la concesión de aumentos salariales o ascensos, así como para la imposición de medidas correctivas. En ese sentido, a menos que el patrono conceda beneficios superiores a los requeridos por la legislación, podría constituir uso injustificado de la licencia por enfermedad la falta de certificación médica si una ausencia excede de dos (2) días laborables. Véase Artículo 6(o) de la Ley 180-1998, supra.

La letra clara de las enmiendas introducidas por la Ley 60-2018 reconoce que existen instancias en las cuales un patrono sí puede tomar en consideración las ausencias justificadas por enfermedad de un empleado. Si el deseo de la Asamblea Legislativa era prohibir de forma general y absoluta la consideración de ausencias cargadas correctamente a licencia por enfermedad, no hubiese especificado que la prohibición impuesta por el nuevo inciso (p) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, supra, cubría instancias donde la evaluación se hace para la concesión de aumentos salariales, ascensos o como parte de un proceso para

imponer medidas disciplinarias. No puede obviarse que “cuando el legislador se ha manifestado con un lenguaje claro e inequívoco, el texto de la ley es la expresión por excelencia de toda intención legislativa”. Spyder Media v. Mun. de San Juan, 194 DPR 547, 555 (2016) (citando a Báez Rodríguez et al. v. E.L.A., 179 DPR 231, 245 (2010)). En otras palabras, somos de la opinión que nada en la Ley 180-1998, según enmendada por la Ley 60-2018, impide que el patrono conceda bonos de productividad, o cualquier tipo de compensación voluntaria adicional, que sirva para premiar a aquellos empleados que no hagan uso de su licencia por enfermedad, pues este tipo de compensación constituye una instancia no contemplada dentro del alcance de la prohibición que establece el Artículo 6(p) de la Ley 180-1998, supra.

Por otro lado, la Ley 60-2018 comenzó a regir inmediatamente después de su aprobación. A partir del 27 de enero de 2018, las evaluaciones patronales realizadas para propósitos de la concesión de aumentos salariales, ascensos, o la imposición de medidas disciplinarias, no pueden considerar las ausencias por enfermedad justificadas de los empleados. Esta prohibición aplica independientemente del momento en que ocurrió la ausencia, pues **lo determinante es la fecha en que se realiza la evaluación y no la fecha de la ausencia**. Por ejemplo, un patrono no podría realizar una evaluación del desempeño de un empleado en el mes de febrero 2018 que tome en consideración ausencias correctamente cargadas a licencia por enfermedad ocurridas durante el 2017 si se lleva a cabo para la concesión de aumentos salariales, ascensos o como parte de un proceso para imponer medidas disciplinarias.

Por último, es menester aclarar que la Ley 60-2018 enmienda la Ley 180-1998, por lo que la prohibición impuesta beneficia únicamente a aquellos empleados considerados como *no exentos* para efectos de la legislación laboral. Véase Artículo 8 de la Ley 180-1998, 29 LPRA sec. 250f. Para aquellos trabajadores excluidos de las protecciones de la Ley 180-1998, como por ejemplo los empleados designados como *exentos*, deberá recurrirse al contrato de empleo o a las normas de la empresa para auscultar los derechos que les asisten sobre este particular.

Cordialmente,



Carlos J. Saavedra Gutiérrez  
Secretario