

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(22 DE JUNIO DE 2009)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16ta. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CAMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 929

27 DE ENERO DE 2009

Presentado por el representante *Peña Ramírez*
y suscrito por el representante *Ramos Peña*

Referido a la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales

LEY

Para enmendar la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad”, añadiendo un nuevo inciso (o) al Artículo 6 de dicha ley, a los fines de prohibir 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 éstos.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, mejor conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad”, se creó, en parte, para uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de la referida Ley, dispone que todo trabajador en Puerto Rico acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

No obstante, el inciso (n) del Artículo 6 dispone:

“(n) 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.”

Por lo tanto, el trabajador tiene el derecho a utilizar su licencia por enfermedad en aquellos casos que sean meritorios. Constituye una violación de este derecho, garantizando por ley, el hecho de que el patrono establezca un política interna donde se contabilicen las ausencias justificadas como ausencias irresponsables y se utilice este criterio en la evaluación personal de los trabajadores, causando así una impresión negativa al momento del empleado ser considerado para aumentos o ascensos en la jerarquía dentro de la compañía para la cual trabaja.

Resulta contradictorio el que la misma ley concede al trabajador el derecho a disfrutar de una licencia por enfermedad, pero, por otro lado, permita al patrono penalizarlo por ejercer el mismo. Pretender que un ciudadano asista a trabajar en condiciones de salud adversas, podría violar los derechos civiles y constitucionales del individuo. El patrono dispone de mecanismos para verificar si un empleado está utilizando adecuadamente el derecho a la licencia por enfermedad, como por ejemplo, investigar la veracidad de la excusa médica o buscar una segunda opinión médica.

Por otro lado, obligar al empleado(a) a asistir al lugar de trabajo en estado de enfermedad, pone en riesgo de contagio otros trabajadores que gozan de buena salud en ese momento.

Con el propósito de salvaguardar los intereses y los derechos adquiridos de aquellos ciudadanos trabajadores y de dotar a las autoridades gubernamentales que rigen las normas del trabajo en Puerto Rico con herramientas en ley para poder lograr estas metas, esta Asamblea Legislativa enmienda la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998,
2 añadiendo un nuevo inciso (o), para que lea como sigue:

3 “(m)

4

1 (n)

2

3 (o) Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como
4 parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de
5 la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como
6 criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de
7 éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la
8 cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad,
9 utilizadas correctamente, para justificar acciones disciplinarias tales como
10 suspensiones o despidos. Estarán excluidas de las ausencias justificadas
11 por enfermedad las citas médicas por conceptos cosméticos. En éstos casos
12 se descontará dicha ausencia de la licencia de vacaciones.”

13 Artículo 2.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su
14 aprobación.