

(P. de la C. 96)
(Conferencia)

LEY NÚM. 60 27 DE ENERO DE 2018

Para enmendar el Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, 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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 180-1998, según enmendada, mejor conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, 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, según enmendada por la Ley 4-2017, dispone que todo trabajador en Puerto Rico acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento treinta (130) 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 (o) del Artículo 6 dispone:

“(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. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta Ley.”

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 una 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 que la misma ley que le concede al trabajador el derecho a disfrutar de una licencia por enfermedad, 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 asistir al lugar de trabajo en estado de enfermedad, pone en riesgo de contagio a 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 180-1998.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", que leerá como sigue:

"Artículo 6.-Disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad

- (a) ...
- (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. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta Ley.
- (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.”

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