



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
**PUERTO RICO**

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

15 de febrero de 2016

**CONSULTA NÚM. 15,807**

Acuso recibo de su consulta con fecha del 19 de enero de 2016. En la misma usted nos presenta la siguiente situación:

*"A continuación, traemos a su atención la siguiente consulta laboral respecto a la Ley Núm. 251 de 31 de diciembre de 2015 ("Ley Núm. 251"), la cual fue recientemente aprobada para enmendar la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, mejor conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico" ("Ley Núm. 180"). Específicamente, la Ley Núm. 251 provee para que los empleados del sector privado que tenga quince (15) empleados o más puedan disponer de hasta un máximo de 5 días acumulados por concepto de licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad y/o relacionadas al tratamiento y convalecencia de sus hijos, cónyuges, padres y de menores, personas de edad avanzada o impedidas bajo su cuidado o tutela, entre otras. Para ser elegible a esta licencia, los empleados tienen que mantener un balance mínimo de 5 días por enfermedad.*

*Sin embargo, el texto de la Ley Núm. 251 guarda silencio sobre un aspecto que a nuestro juicio es fundamental para asegurar la implantación y manejo efectivo de esta licencia por los patronos en Puerto Rico. A saber:*

- 1. La Ley Núm. 251 no hace referencia al periodo de tiempo específico en el cual los empleados pueden hacer uso de esta licencia especial para atender situaciones médicas de familiares. No obstante, el texto de la Ley Núm. 251 establece que entre los propósitos del estatuto es equiparar los derechos de los empleados del sector privado a los del sector público. Como tal, la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, ("Ley Núm. 184"), mejor conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", dispone que:*

Avenida Muñoz Rivera 505, Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00919  
PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
T. 787. 754.5333 Fax. 787. 754.9530



*"todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de 5 días al año de los días acumulados por enfermedad." (énfasis nuestro). Ante el vacío de la Ley Núm. 251 sobre este particular, asumiendo se tenga el balance mínimo requerido, ¿el uso de licencia está limitado a una sola vez al año? ¿puede un empleado hacer uso de la licencia las veces que sean necesarias en el año siempre y cuando mantenga un balance acumulado de por lo menos 5 días por enfermedad?*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del DTRH en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra. Esta dependencia tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero- patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas del DTRH. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Además, esta oficina no interviene o emite opiniones en relación a asuntos que envuelvan la validez de las disposiciones contractuales. Asimismo esta Oficina tampoco emite opiniones sobre consultas relacionadas a leyes y asuntos que están fuera de la jurisdicción del DTRH. En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral.

En relación a su consulta, La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico. El inciso (a) del Artículo 6 de esta ley dispone que, todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes de cada ciento quince (115) horas

DM

trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para propósito de la acumulación de estos beneficios.<sup>1</sup>

La licencia por enfermedad le ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando éste 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 al 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 se le pague las horas que debió haber trabajado si no estuviera enfermo de manera que no se afecte su ingreso.

La propia Ley Núm. 180, *antes citada*, destaca la importancia de la licencia de enfermedad cuando establece que los días que no se utilicen durante el año se podrán acumular hasta un máximo de quince (15) días. Lo anterior, significa un incentivo para que los empleados utilicen adecuadamente su licencia para días en que realmente se necesiten por condiciones de salud significativas.

Así, pues, el inciso (l) del Artículo 6 de dicha Ley establece lo siguiente en cuanto a la acumulación de licencia por enfermedad:

“La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año (énfasis nuestro) quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.”

Reiteradamente, hemos interpretado que el empleado tiene derecho a una reserva, de hasta un máximo de quince (15) días, por concepto de licencia por enfermedad no usada durante años anteriores y, además, puede acumular la licencia por enfermedad del año corriente; es decir, un día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. En virtud de lo anterior, el empleado potencialmente podría acumular hasta un máximo de veintisiete (27) días al año.

La Ley Núm. 251 de 31 de diciembre de 2015, enmendó la Ley Núm. 180, *antes citada*, a los fines de que los trabajadores cubiertos por ésta puedan disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados en su licencia de enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento o convalecencia de éstas de sus hijos, cónyuges y de personas de edad avanzada o con impedimentos, bajo su cuidado o tutela. La mencionada ley añadió un nuevo inciso (n) al Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *antes citada*, el cual lee de la siguiente manera:

“Los empleados podrán disponer de los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad, hasta un máximo de cinco (5) días y siempre que mantenga un balance de cinco (5) días, para atender:

---

<sup>1</sup> Véase Inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *antes citada*.

*D.M.*

(1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre;

(2) El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.

[..].”

Es importante llamar la atención a que la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 251, *antes citada*, reseña que:

“Hasta la aprobación de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, ese derecho estuvo limitado al estado de salud personal del empleado. La Ley 184-2004 le permite al trabajador, dentro de unos parámetros, utilizar días de su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento y convalecencia de hijos y personas de edad avanzada bajo su cuidado o tutela. Sin embargo, este derecho, por virtud del propio marco de acción de dicha Ley, sólo está disponible para los empleados en el servicio público.”

Además, la parte expositiva de la Ley Núm. 251, *antes citada*, señala que:

“Esta Asamblea Legislativa desea hacerle justicia a los trabajadores del sector privado brindándoles una herramienta para que puedan enfrentar las situaciones de enfermedad de sus seres queridos sin las preocupaciones de verse perjudicados económicamente de manera irrazonable, ni de los problemas laborales que podrían enfrentar por dichas ausencias.”

Al respecto, surge del historial legislativo de la Ley Núm. 251, *antes citada*, que fue la intención legislativa del autor de la misma equiparar este uso de la licencia de enfermedad de los empleados privados con los beneficios que disfrutaban los empleados públicos al amparo de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, *según enmendada*, *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*. El Informe Positivo de la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara de Representantes estable lo siguiente:

“De una parte, se acoge la recomendación realizada por los deponentes en cuanto a que el beneficio que se propone con esta medida no debe ser irrestricto. Esto para evitar la posibilidad de que un trabajador quede totalmente desprovisto de licencia por enfermedad, ante la falta de límites o condiciones de la presente medida. Se

JM.

Incluye una enmienda siguiendo los parámetros similares a los dispuestos en la Sección 10.1 (2) de la Ley Núm. 184-2004 a los fines que el empleado pueda disponer solamente de un máximo de cinco (5) días al año siempre y cuando mantengan un balance mínimo de cinco (5) días (énfasis nuestro). Esta legislación pretende atender situaciones familiares que puedan surgir en el día a día. Para situaciones de mayor complicación y/o emergencias que requieran la presencia del empleado durante periodos amplios de tiempo, ciertamente existe la Licencia Médico Familiar."<sup>2</sup>

Por su parte, la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado, cuando tuvo ante su consideración la medida legislativa expresó lo siguiente:

"La propuesta de enmienda de ley P. de la C. 695 tiene como fin ulterior uniformar a los trabajadores de la empresa privada puertorriqueña con los servidores públicos de las agencias regidos por la ley 184-2004(énfasis nuestro) al conceder a estos trabajadores, dentro de su actual licencia por enfermedad, cinco (5) días laborales de los días acumulados en su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad y/o relacionadas al tratamiento y convalecencia de sus hijos y de personas de edad avanzada o impedidas bajo su cuidado o tutela."<sup>3</sup>

En lo que respecta, la Sección 10.1 (2) de la Ley Núm. 184, *antes citada*, establece que:

"[A]demás, todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad,(énfasis nuestro) siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma."

Es un principio básico que la legislación laboral puertorriqueña está orientada y dirigida a promover la justicia social de la clase trabajadora, garantizando la mayor protección de sus derechos laborales.<sup>4</sup> En esencia ésta es remedial o reparadora, por lo cual su interpretación judicial debe ser liberal y amplia para que para que se puedan alcanzar los objetivos que la originaron.<sup>5</sup> La jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que, al momento de analizar la legislación protectora del trabajo cualquier duda deberá resolverse a favor del empleado.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Véase Informe Positivo de la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara de Representantes al P. de la C. 695, 17ma Asamblea Legislativa (2013-2016), a la página 6.

<sup>3</sup> Véase Informe Positivo de la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado de Puerto Rico al P. de la C. 696, , 17ma Asamblea Legislativa (2013-2016), a la página 6.

<sup>4</sup> *Adventist Health v. Mercado*, 2007 TSPR 100.

<sup>5</sup> *Arce Buceta v. Motorola Electrónica de PR, inc.*, 2008 TSPR 59.

<sup>6</sup> *Id.*

DM.

No obstante, tratadistas puertorriqueños han identificado una serie de principios para interpretar leyes cuyo lenguaje no es claro o libre de ambigüedades.<sup>7</sup> Entre éstos se destacan los siguientes:

"La letra clara y libre de ambigüedades de la ley debe regir su propia interpretación, pero si sus expresiones son dudosas, entonces debe atenderse a su espíritu o los motivos que indujeron al legislador a aprobarlas (énfasis nuestro)."

Las dudas, ambigüedades y contradicciones de la ley deben aclararse atendiendo el uso general de las palabras empleadas por el legislador; a menos que sean términos especializados, en cuyo caso se atenderá el significado técnico o especial.

Las leyes y otras fuentes de derecho relacionadas se interpretarán en estrecha relación, de modo que se obtenga el verdadero significado y propósito de la legislación (énfasis nuestro).

[...]"<sup>8</sup>

En cuanto al primer principio, el Código Civil de Puerto Rico en su Artículo 19 establece lo siguiente:

"El medio más eficaz y universal para descubrir el verdadero sentido de una ley cuando sus expresiones son dudosas, es considerar la razón y espíritu de ella, o la causa o motivos que indujeron al poder legislativo a dictarla."<sup>9</sup>

Las normas de hermenéutica dictan que se debe dar en todo lo posible valor a la intención legislativa, tomada en todo su conjunto, y aunque la expresión por excelencia de la intención legislativa es el texto de la propia ley, también se puede utilizar la exposición de motivos o preámbulo de un estatuto para explicar expresiones o conceptos dudosos de su texto, y para determinar la intención del legislador y el alcance de la disposición.<sup>10</sup> Además, estas normas requieren que la ley debe interpretarse tomando en consideración los fines que persigue y en forma tal que la interpretación se ajuste al fundamento racional o fin esencial de la ley y a la política pública que la inspira. Debe evitarse una interpretación que ocasione grandes inconveniencias o inequidad prefiriéndose otra que sea más razonable y justa, en forma que propicie el sentido y significado razonable deducible de su contenido.<sup>11</sup>

Debemos llamar la atención a que la doctrina denominada *Ratio Legis*, propone que se recurra al historial legislativo de la ley cuando no sea posible determinar el verdadero sentido del lenguaje

<sup>7</sup> Zeno Santiago, Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo 1, Publicaciones JTS (2003), página 61.

<sup>8</sup> *Id.*

<sup>9</sup> Artículo 19, *Razón, espíritu y motivos de la Ley*, Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 19

<sup>10</sup> Op. Sec. Just. Núm. 36 de 1986.

<sup>11</sup> *A.R.P.E. v. Ozores*, 116 D.P.R. 816.

JM.

utilizado por el legislador.<sup>12</sup> Es por ello que comúnmente nos referimos a esta regla de *ratio legis* como la regla de la intención legislativa.<sup>13</sup>

Es importante mencionar que un estatuto debe interpretarse dentro del contexto general en que ha sido redactado, en forma integral y no tomando sus disposiciones aisladamente y fuera del contexto en que las mismas se redactaron, las distintas disposiciones de una ley deben interpretarse refiriéndose las unas a las otras, de forma tal que su significado y alcance se determine leyéndola en su totalidad.<sup>14</sup>

Tan reciente como este pasado mes nuestro Más Alto Foro, en *Siaca v. Bahía Beach Resort, et. als.*<sup>15</sup> reiteró este principio al citar el Artículo 18 del Código Civil de Puerto Rico, el cual dispone que:

"Las leyes que se refieren a la misma materia o cuyo objeto sea el mismo, deben ser interpretadas refiriendo las unas a las otras, por cuanto lo que es claro en uno de sus preceptos pueda ser tomado para explicar lo que resulte dudoso en otro."<sup>16</sup>

Al respecto, los tratadistas puertorriqueños han señalado que:

"Como método interpretativo, la analogía generalmente se utiliza cuando la ley interpretada tiene lagunas y es necesario buscar otras normas vigentes de igual alcance y naturaleza las bases para suplir esa deficiencia. Al así resolver un conflicto se persigue la justicia individual colectiva."<sup>17</sup>

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que, las leyes que se refieren a la misma materia, o cuyo objeto sea el mismo, deben ser interpretadas refiriendo las unas a las otras, para cuando lo que es claro en uno de sus preceptos pueda ser tomado para explicar lo que resulte dudoso en otro.<sup>18</sup> Igualmente, las distintas secciones, artículos o apartados de una ley y las diversas leyes relacionadas entre sí por su objetivo o propósito, no deben ser interpretadas separadamente, sino refiriéndose unas a las otras como un todo, buscando la intención legislativa.<sup>19</sup>

Debemos notar que la enmienda introducida por la Ley Núm. 251, *antes citada*, a la Ley Núm. 180, *antes citada*, solamente contiene una restricción para la licencia especial a los efectos de que el empleado mantenga un balance mínimo de cinco (5) días su licencia de enfermedad. No obstante, el inciso (i) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *antes citada*, hace referencia a "*la licencia*

<sup>12</sup> Zeno Santiago, Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo 1, Publicaciones JTS (2003), página 63.

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> Op. Sec. Just. Núm. 27 de 1998.

<sup>15</sup> 2016 TSPR 11

<sup>16</sup> Artículo 18, *Leyes referentes al mismo asunto*, Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 18

<sup>17</sup> Zeno Santiago, Bermúdez Pérez, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo 1, Publicaciones JTS (2003), página 73.

<sup>18</sup> *Riley v. Rodríguez Pacheco*, 124 D.P.R. 733.

<sup>19</sup> Op. Sec. Just. Núm. 18 de 1998.

PM.

por enfermedad no usada durante el curso del año". Al respecto, no podemos perder de perspectiva que una ley debe ser interpretada dentro del contexto general en que ha sido redactada y no se pueden tomar sus disposiciones aisladamente. Los preceptos de una ley deben interpretarse refiriéndose los unos a los otros, de forma tal que su significado y alcance se determine leyéndola en su totalidad.

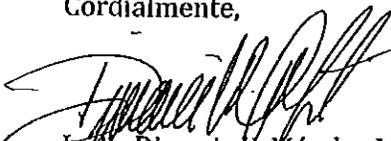
Por su parte, la exposición de motivos de la Ley Núm. 251, *antes citada*, hace mención de los beneficios que disfrutaban los empleados públicos en virtud de la Ley Núm. 184, *antes citada*. Como mencionáramos anteriormente la parte expositiva de una legislación puede ser utilizada para explicar expresiones dudosas o para determinar la intención del legislador. Además, se puede utilizar el historial legislativo de una ley para determinar el verdadero sentido al lenguaje utilizado por su autor. Igualmente, la analogía con otras leyes de igual alcance y naturaleza puede ser utilizada como herramienta de interpretación.

Según surge del historial legislativo de la Ley Núm. 251, *antes citada*, fue la intención el que el nuevo beneficio que esta estableciera no debía ser irrestricto. En una etapa de la discusión del proyecto de ley que dio nacimiento a esta enmienda a la Ley Núm. 180, *antes citada*, se incluyó un cambio siguiendo los parámetros similares a los dispuestos en la Ley Núm. 184, *antes citada*, la cual cobija a los empleados públicos.

Reconocemos la doctrina del derecho laboral que requiere que la interpretación de las leyes protectoras del trabajo debe ser amplia, liberal y que toda duda deberá ser resuelta a favor del empleado.<sup>20</sup> Sin embargo, surge de la exposición de motivos y del historial legislativo de la Ley Núm. 251, *antes citada*, que fue la intención del legislador concederles a los empleados del sector privado un beneficio similar al que disfrutaban los empleados públicos. Además, fue su intención que el empleado no se quedara desprovisto de su licencia de enfermedad cuando padezca de alguna condición de salud que le imposibilite asistir a su lugar de trabajo.

Ante todo lo anteriormente discutido, resulta forzoso concluir que el uso de la licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento, convalecencia de familiares o personas bajo la tutela del empleado está limitado a cinco días al año.

Cordialmente,



Lidia Dimarie V. Méndez Martín  
Procuradora del Trabajo

---

<sup>20</sup> *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, 177 D.P.R. 596, a las páginas 614-615(2009).