



19 de julio de 2022

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2022-03

A: PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL

ASUNTO: CRITERIOS PARA LA ACUMULACIÓN DE LICENCIA PARA VACACIONES Y POR ENFERMEDAD DE EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL DE CONFORMIDAD CON LA LEY NÚM. 180-1998, SEGÚN ENMENDADA POR LA LEY NÚM. 41-2022

I. INTRODUCCIÓN

El 20 de junio de 2022, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, aprobó la Ley Núm. 41-2022 que incluye ciertas enmiendas a la Ley Núm. 4-2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” —en adelante, “Reforma Laboral”— y otras leyes laborales. Uno de los estatutos impactados por dicha legislación fue la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” (Ley Núm. 180-1998), la cual dispone lo relativo a la licencia por enfermedad y para vacaciones que acumulan los trabajadores no exentos del sector privado en Puerto Rico.

Específicamente, la Sección 11 de la Ley Núm. 41-2022 enmendó el inciso (a) del Artículo 4 de la Ley Núm. 180-1998 para, entre otras cosas, establecer la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad para los empleados que trabajen una jornada reducida de menos de ciento quince (115) horas al mes, pero al menos veinte (20) horas semanales. De cumplir con ambos requisitos de horas de trabajo, el empleado a tiempo parcial tendrá derecho a una acumulación de medio (1/2) día de vacaciones y (1/2) día de enfermedad al mes, salvo en el caso de patronos residentes de Puerto Rico con doce (12) empleados o menos, en cuyo caso la tasa de acumulación de vacaciones se reduce a un cuarto (1/4) de día. Estos empleados se denominan comúnmente como empleados a tiempo parcial o *part time*.¹

¹ Destacamos que la legislación laboral de Puerto Rico no establece criterios puntuales para clasificar a un empleado a tiempo parcial (*part time*) o completa (*full time*), más bien se tratan de términos importados para distinguir a un empleado que trabaja una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas semanales versus uno que trabaje menos tiempo. De hecho, la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad, el bono anual, la mesada por despido sin justa causa y otros beneficios estatutarios no requieren trabajar cuarenta (40) horas semanales, por lo que resulta indiferente clasificar a un empleado por su jornada a tiempo completo o parcial.



Esta enmienda ha suscitado múltiples interpretaciones respecto a su aplicación, ya que se combinan dos (2) conceptos de tiempo de trabajo distintos —a saber, total de horas trabajadas al mes y semanales—. Existen opiniones encontradas respecto a esta nueva disposición de ley, pues algunos sugieren que el cumplimiento por horas semanales debe ser el promedio semanal de las horas trabajadas durante todo el mes. Sin embargo, otros opinan que el legislador estableció dos (2) requisitos para la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad por parte de un empleado a tiempo parcial, los cuales son: primero, trabajar menos de ciento quince (115) horas al mes y, segundo, trabajar al menos veinte (20) horas semanales. Tras un análisis del historial legislativo, adelantamos que coincidimos con esta última interpretación.

A fin de proteger los derechos de los trabajadores y orientar a los patronos del sector privado, esta Opinión del Secretario expone los criterios que, a nuestro juicio, un patrono debe evaluar para reconocer la acumulación de las licencias para vacaciones y por enfermedad para aquellos empleados que trabajen menos de ciento quince (115) horas al mes, pero no menos de veinte (20) horas semanales. Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.²

II. TRÁMITE LEGISLATIVO

El “Código Civil de Puerto Rico”, Ley Núm. 55-2020, según enmendada, establece dos (2) normas de hermenéutica para la interpretación de las leyes pertinente al asunto discutido aquí. La primera establece que “[c]uando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, su texto no debe menospreciarse bajo el pretexto de cumplir su espíritu”.³ En cambio, “[p]ara descubrir el verdadero sentido de una ley cuando sus expresiones son ambiguas, se considerará su razón y su espíritu, mediante la atención a los objetivos del legislador, a la causa o el motivo para dictarla”.⁴ Por otro lado, es sabido que las leyes deben interpretarse de modo que cumplan con la intención legislativa.⁵ A esos fines, “las reglas de hermenéutica nos imponen el deber invariable de descubrir y hacer cumplir la verdadera intención y deseo del poder legislativo”.⁶ Precisamente, el historial legislativo es la mejor herramienta para descubrir la intención que inspiró el texto evaluado.⁷

La Ley Núm. 41-2022 es el producto de un trámite legislativo extenso que se remonta a la presentación del P. de la C. 3 en enero de 2021.⁸ Primeramente, resaltamos que el texto en

² Véase Sección 3(a) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, 3 LPRA § 306.

³ Artículo 19 de la Ley Núm. 55-2020, 31 LPRA § 5341.

⁴ Artículo 20 de la Ley Núm. 55-2020, 31 LPRA § 5342.

⁵ *Ortiz v. Municipio San Juan*, 167 DPR 609, 617 (2006)

⁶ *Íd.*; *Dorante v. Wrangler de P.R.*, 145 DPR 408, 417 (1998).

⁷ *Dorante v. Wrangler de P.R.*, *supra*, pág. 417.

⁸ Véase el historial legislativo del P. de la C. 3, disponible en <https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/MedidaReg.aspx?rid=136778>.

GMB

controversia —el cual versa sobre la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad para empleados que trabajen menos de ciento quince (115) horas al mes, pero no menos de veinte (20) horas semanales— no surge del proyecto presentado en enero de 2021.⁹ El 30 de abril de 2021, tras múltiples vistas públicas ante la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno de la Cámara de Representantes (Comisión de la Cámara), el P. de la C. 3 fue aprobado en comisión. El entrillado de la Comisión de la Cámara incluyó por primera vez el beneficio de licencia de vacaciones y enfermedad para empleados a tiempo parcial, pero de la forma siguiente:

Todos los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, **que trabajen no menos de noventa (90) horas al mes, pero menos de ciento quince (130) horas al mes**, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día por mes.¹⁰

El 1 de mayo de 2021, el P. de la C. 3 pasó a votación ante el pleno de la Cámara de Representantes. Como parte del trámite se incluyeron múltiples enmiendas en sala, siendo una de estas la sustitución de la frase “que trabajen no menos de noventa (90) horas al mes, pero menos de ciento quince (130) horas al mes”, por el texto: “que trabajen no menos de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas al mes”.¹¹ Finalmente, el P. de la C. 3 fue aprobado en la Cámara de Representantes incluyendo la enmienda señalada.

Luego, el 10 de mayo de 2021, el P. de la C. 3 pasó ante la consideración del Senado de Puerto Rico. La medida legislativa fue referida a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales el Senado (Comisión del Senado). El 24 de junio de 2021, la Comisión del Senado rindió su informe sobre el P. de la C. 3, pero no incluyó ninguna observación respecto a la acumulación de la licencia de vacaciones y enfermedad por parte de los empleados a tiempo parcial. Luego de múltiples trámites legislativos, el 22 de febrero de 2022, el P. de la C. 3 fue enviado para la firma del Gobernador. Sin embargo, el 4 de marzo de 2022, el Gobernador de Puerto Rico emitió un veto expreso basado en varios argumentos de errores que contenía el P. de la C. 3.

Así las cosas, el 6 de marzo de 2022, se presentó el P. de la C. 1244 para encaminar nuevamente múltiples enmiendas a la legislación laboral. Esta medida legislativa fue el resultado de un esfuerzo de la Asamblea Legislativa por subsanar los errores que contenía el P. de la C. 3 que fue vetado y atender otros puntos de consenso con el Ejecutivo. A diferencia del P. de la C. 3, este nuevo proyecto tuvo un trámite expedito ante la Cámara de Representantes, en la cual fue aprobado sin informe de la Comisión de la Cámara pocos días después de su presentación.

⁹ Íd.

¹⁰ (Énfasis suplido).

¹¹ Véase la Sesión de 1 de mayo de 2021 de la Cámara de Representantes en <https://www.facebook.com/camaraconpr/videos/sesi%C3%B3n-ordinaria-c%C3%A1mara-de-representantes-s%C3%A1bado-1-de-mayo-de-2021-capitolio-de-/299386091733561/> (ver a partir del minuto 46:41).

Gmb

De esta forma, el 8 de marzo de 2022, el P. de la C. 1244 pasó ante la consideración de la Comisión del Senado. El 21 de abril de 2022, la Comisión del Senado celebró una vista pública para discutir la nueva medida legislativa. En esa ocasión, comparecieron múltiples entidades y personas para discutir el texto legislativo. Para fines del asunto discutido en esta opinión, destacamos a dos (2) comparecientes: la Cámara de Comercio de Puerto Rico (Cámara de Comercio) y el licenciado Jorge L. Capó Matos (licenciado Capó). En lo pertinente, la Cámara de Comercio expuso lo siguiente:

[. . .]

b. La medida establece, por vez primera, la acumulación de los beneficios de licencia por vacaciones y por enfermedad, para empleados a tiempo parcial, a saber, aquellos que trabajan menos de 115 horas en el mes. Este es un beneficio (y costo) que antes no existía. Al añadir dicho costo para empleados a tiempo parcial, se aumenta el costo laboral real de dichos empleados. Si el legislador decide concederles ese beneficio, debe tener presente que ello afecta adversa y principalmente a las industrias que necesitan operar con muchos empleados a tiempo parcial.

Para evitar este costo adicional, las empresas tendrán que reducir las horas de trabajo de dichos empleados a menos de 115 horas en el mes.

c. Las razones para no extender los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad a empleados que trabajan a tiempo parcial son histórica y basadas en criterios económicos y operacionales. Sin embargo, si la Legislatura entiende que deben ser extendidos a dichos empleados, el texto del P. de la C. 1244 necesita ser modificado pues al presente fácilmente puede evitarse la acumulación de los beneficios. **Al presente el P de la C. 1244 contiene dos requisitos para la que tales empleados puedan acumular los beneficios, a saber: (1) que trabaje menos de 115 horas en el mes y (2) que trabaje “no menos de veinte (20) horas a la semana.” Con este texto, si el empleado deja de trabajar 20 horas en cualquiera de las semanas del mes, no acumulará los beneficios. Por ende, basta con asignar menos de 20 horas de trabajo en una de las semanas del mes para que no aplique la acumulación.**¹²

Igualmente, el licenciado Capó advirtió las consecuencias del texto propuesto en el P. de la C. 1244. Al respecto, expuso las expresiones a continuación:

[. . .]

h. Sin embargo, de concluir que la acumulación de los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad deben ser extendidos a los empleados a tarea

¹² (Énfasis suplido). Véase *Memorial explicativo de la Cámara de Comercio de Puerto Rico sobre el Proyecto de la Cámara 1244*, pág. 6.

parcial, el texto del P. de la C. 1244 necesita ser modificado pues al presente fácilmente puede evitarse la acumulación de tales beneficios.

El P de la C. 1244 contiene dos requisitos para la que tales empleados puedan acumular los beneficios, a saber: (1) que trabaje menos de 115 horas en el mes y (2) que trabaje “no menos de veinte (20) horas a la semana.” Con este texto, si el empleado deja de trabajar 20 horas en cualquiera de las semanas del mes, no acumulará los beneficios, pues no se cumpliría con uno de los requisitos establecidos. Por ende, basta con asignar menos de 20 horas de trabajo en una de las semanas del mes, para que no aplique la acumulación. Por ejemplo, con el texto actual del P. de la C. 1244, si el empleado(a) trabaja 32 horas en tres semanas del mes, pero solo 16 horas en una semana, no acumulará ninguno de los beneficios, a pesar de que trabajó 112 horas en el mes.

[...]

RECOMENDACIÓN: Si el legislador entiende apropiado establecer por ley la tasa de acumulación mensual mínima por vacaciones y por enfermedad, es necesario realizar dicho cambio estatutario correctamente.

[...]

Segundo, para evitar que la extensión de los beneficios a los empleados a tarea parcial resulte académica, sería preferible simplemente disponer que los requisitos son (1) que trabaje menos de 115 horas al mes, pero (2) que trabaje más de 100 horas en el mes.¹³

Posteriormente, el 26 de mayo de 2022, la Comisión del Senado sometió su informe positivo sobre el P. de la C. 1244. No obstante, el documento presentado no mencionó las observaciones esbozadas por la Cámara de Comercio y el licenciado Capó en cuanto a la acumulación de licencias de los empleados a tiempo parcial. Tampoco se realizaron cambios respecto a este asunto en el entirillado del P. de la C. 1244 presentado por la Comisión del Senado, a pesar de que fue discutido por los deponentes que a su vez presentaron recomendaciones de enmiendas al texto en vista de sus posibles consecuencias. Posteriormente, el 2 de junio de 2022, el P. de la C. 1244 fue aprobado por el Senado sin enmiendas a las disposiciones relacionadas a la Ley Núm. 180-1998. Luego de la debida concurrencia de la Cámara de Representantes, el 20 de junio de 2022, el Gobernador Puerto Rico aprobó el proyecto convirtiéndose en la Ley Núm. 41-2022.

III. CONCLUSIÓN

En primer lugar, estamos evidentemente ante una ley que es clara y libre de ambigüedad, aunque su aplicación podría considerarse difícil de manejar. Hemos detallado el tracto

¹³ (Énfasis suplido). Véase *Ponencia en torno al P. de la C. 1244* del Lcdo. Jorge L. Capó Matos, págs. 14-15.

procesal de la Ley Núm. 41-2022 para ilustrar la intención legislativa detrás del texto establecido respecto a la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad por parte de los empleados a tiempo parcial. Si bien es cierto que nos pronunciamos para ilustrar a la ciudadanía, nuestra aclaración no puede pasar por alto la intención legislativa que inspiró el texto interpretado. Por tanto, nuestra opinión debe ser acorde con la intención de los legisladores, pues no podemos usurpar los poderes constitucionales delegados a la Asamblea Legislativa.

Como mencionamos, el P. de la C. 3, según originalmente presentado, no incluía una disposición similar sobre la acumulación de vacaciones y enfermedad para empleados a tiempo parcial. La primera disposición a esos efectos surgió del entirillado de la Comisión de la Cámara; en el cual se estableció un rango de entre noventa (90) horas, pero menos de ciento treinta (130) para que estos empleados tuvieran derecho a la acumulación. Sin embargo, durante el proceso de aprobación del P. de la C. 3 en el hemiciclo de la Cámara de Representantes se incluyó una enmienda en sala que alteró el texto original. De esta forma, quedó incorporada la disposición que establece como requisitos para la acumulación de licencia para vacaciones y por enfermedad que el empleado a tiempo parcial trabaje **menos de ciento quince (115) horas al mes y al menos veinte (20) horas semanales**. El P. de la C. 3 pasó ante la Comisión del Senado, pero se mantuvo intacta la disposición en controversia. Posteriormente, luego del veto expreso del Gobernador debido a múltiples errores en el P. de la C. 3 no relacionados al asunto aquí discutido, se presentó un nuevo proyecto de ley conocido como el P. de la C. 1244, el cual incluyó disposiciones prácticamente idénticas al primer proyecto en cuanto a la acumulación de licencias de los empleados a tiempo parcial. Por lo cual, discutimos el historial legislativo del P. de la C. 3 a modo persuasivo.

Una evaluación del P. de la C. 1244 revela que la Cámara de Representantes no rindió informe positivo alguno debido a la presentación y trámite expedito del proyecto de ley, mientras que la Comisión del Senado fue advertida de las consecuencias restrictivas que conllevaría incluir un texto que requiriera trabajar al menos veinte (20) horas semanales. En particular, algunos deponentes señalaron que el texto propuesto y finalmente aprobado permitiría que un patrono obvie fácilmente la disposición al proveer menos de veinte (20) horas semanales de trabajo durante el mes. Ante lo cual, se recomendó incluir un rango de horas mensuales para reconocer el derecho a la acumulación de licencia para vacaciones y por enfermedad por parte de los empleados a tiempo parcial. Sin embargo, el informe de la Comisión del Senado no acogió dicha recomendación. Así, el P. de la C. 1244 pasó ante el pleno del Senado, eventualmente aprobándose por ambos cuerpos legislativos y finalmente fue convertido en la Ley Núm. 41-2022 el 20 de junio de 2022, tras su firma por el Gobernador.

Luego de una evaluación cuidadosa, consideramos que el texto aprobado tiene el efecto de conceder de forma limitada la acumulación de licencia para vacaciones y por enfermedad para los empleados a tiempo parcial. Es decir, el incluir como requisito que se trabaje al menos veinte (20) horas semanales limita el grupo de empleados que tendrán derecho a estas licencias. Por tanto, a nuestro juicio, los empleados a tiempo parcial deberán trabajar al menos veinte (20) horas semanales de forma continua para acumular licencia para vacaciones y por enfermedad, conforme a las disposiciones del Artículo 4 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada por la Ley Núm. 41-2022. Es decir, **debe cumplir con dicho**

6M6

mínimo de horas en cada semana del mes para adquirir el derecho a acumular durante dicho mes particular. Si la Asamblea Legislativa hubiese querido que fuese distinto, hubiera incluido un rango de horas mensuales para la acumulación reducida de estas licencias. Sin embargo, a pesar de existir recomendaciones en esa dirección, la Asamblea Legislativa decidió mantener el texto que aquí interpretamos.

La Ley Núm. 41-2022 añadió una nueva acumulación de días para vacaciones y por enfermedad aplicable a empleados a tiempo parcial, con un requisito novel en nuestra legislación laboral que está atado a las horas de trabajo semanales. Ante lo cual, a partir de la entrada en vigor de la Ley Núm. 41-2022, los patronos deberán observar que los empleados que trabajan menos de ciento quince (115) horas mensuales también hayan trabajado al menos (20) horas semanales, para adjudicarle las licencias reducidas que les concede la Ley Núm. 180-1998. Según interpretamos, el requisito de horas semanales deberá cumplirse de forma continua y en cada semana del mes para no interrumpir la acumulación. Por tanto, **las horas trabajadas en semanas que estén compuestas por días de meses distintos y consecutivos serán consideradas para la acumulación de ambos meses.** De lo contrario, resultaría imposible computar la acumulación aplicable a un empleado a tiempo parcial debido a que la mayoría de los meses en el año comparten semanas con un mes anterior o posterior. Proponer una interpretación distinta sería derrotar la intención legislativa y cualquier desviación a lo antes expuesto requeriría enmiendas adicionales a la Ley Núm. 180-1998.¹⁴

En cuanto a la administración de las licencias para vacaciones y por enfermedad, reconocemos que la mayoría de los patronos cuentan con programas electrónicos para registrar y administrar la acumulación de horas mensuales para la adjudicación de estas licencias. Ciertamente, la norma hasta hoy ha sido adjudicar estas licencias luego de trabajar las horas requeridas cada mes, lo cual se puede considerar como fácilmente administrable contrario al nuevo esquema semanal establecido por la Ley Núm. 41-2022 para empleados a tiempo parcial.

Ahora bien, nuestra interpretación no impide que el patrono establezca una tasa de acumulación distinta, siempre y cuando sea más beneficiosa para el empleado a tiempo parcial. Tómese como ejemplo que el patrono establezca que todos los empleados que trabajen más de ochenta (80) horas, pero menos de ciento quince (115) horas al mes acumularán la tasa de licencia reducida para vacaciones y por enfermedad aplicable a empleados a tiempo parcial que provee la Ley Núm. 180-1998 o la tasa superior que establezca el patrono. Ciertamente, los patronos son quienes mejor conocen su realidad operacional para implantar los cambios impuestos por la Ley Núm. 41-2022. Confiamos que tomen las medidas necesarias para cumplir la legislación laboral enmendada por la Ley Núm. 41-2022.

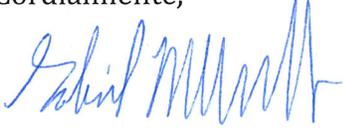
Por último, advertimos que esta opinión se limita únicamente a aclarar cuáles son los criterios establecidos en las enmiendas realizadas por la Ley Núm. 41-2022 para que un

¹⁴ Por ejemplo, este es el caso de la alternativa sugerida en términos de promediar las horas semanales debido a que del texto de la Ley Núm. 41-2022 no surge que el DTRH tenga autoridad para ello.

GMB

empleado a tiempo parcial acumule licencia para vacaciones y por enfermedad. Cualquier otra controversia particular relativa a la interpretación de la Ley Núm. 41-2022 o sobre esta opinión será atendida oportunamente.

Cordialmente,



Gabriel Maldonado-González
Secretario