



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

14 de diciembre de 2004

Consulta Núm. 15323

Estimada señora Ocaña Ortiz:

Nos referimos a su comunicación del 18 de noviembre de 2004 y recibida el 29 de ese mismo mes, la cual lee como sigue:

“Los auditores de la División de Bono de este Negociado, tienen la inquietud profesional respecto a las horas por vacaciones regulares y/o enfermedad en el cómputo del requisito de las 700 horas

trabajadas y se ha planteado la necesidad de solicitar a usted lo siguiente:

- *Consulta al Procurador del Trabajo respecto a lo que debemos considerar en el cómputo del requisito de 700 horas trabajadas, las horas de licencia por vacaciones regulares y/o enfermedad para tener derecho al bono de Navidad que establece la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, enmendada y que determine que opinión prevalece entre las emitidas.*

Queremos aclarar si las horas de vacaciones regulares y por enfermedad, las cuales no son trabajadas pero si pagadas, se incluyen en el cálculo del mínimo de 700 horas para tener al bono de Navidad."

En su consulta, usted nos solicita le aclaremos si las horas de licencia de vacaciones y licencia por enfermedad se incluyen en el cómputo de setecientas (700) horas para obtener el bono de navidad conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.

La Ley Núm. 148, *antes citada*, tiene como propósito establecer el derecho de ciertos trabajadores de la empresa privada a recibir un bono y proveer la forma y término del pago. El Artículo 1 de la mencionada ley dispone que todo patrono que emplee uno o más trabajadores dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el primero de octubre de cualquier año natural hasta el treinta de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado que haya trabajado **setecientas (700) horas o más**, dentro del período indicada, un bono equivalente al dos por ciento (2%) del total de salarios, computados hasta un máximo de diez mil (\$10,000) dólares devengados por el trabajador dentro del lapso de tiempo mencionado anteriormente. Además, el total de las cantidades pagadas por concepto de bono no excederá el 15% de las ganancias netas anuales del patrono dentro del período del primero de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que corresponda el bono. (Énfasis Nuestro)

No obstante, lo que usted desea saber es viene obligado a incluir las horas no trabajadas por un empleado debido a licencia de vacaciones o por enfermedad en el

Consulta 15323

14 de diciembre de 2004

Página 3

cómputo del mínimo de setecientas horas dispuesto en la ley antes citada. Explicamos:

Ciertamente, el tiempo que disfruta el empleado por concepto de licencia de vacaciones o por enfermedad no se incluye en el cómputo del mínimo de 700 horas dispuesto en la ley. Es decir, a los fines de determinar el período mínimo de trabajo que se dispone por ley se incluyen solamente las reales y efectivamente trabajadas.

Ahora bien, es importante distinguir entre los pagos efectuados por concepto de licencia de vacaciones y por enfermedad conforme lo establece la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada* y el mínimo de horas trabajadas que establece la Ley Núm. 148, *antes citada*.

El inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *antes citada*, claramente establece que el uso de las licencias de vacaciones y por enfermedad **se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.** (Énfasis nuestro) Esto significa que las licencias de vacaciones y por enfermedad sólo se consideran como tiempo trabajado para los fines de acumulación de este beneficio.

Es importante resaltar que a diferencia de la Ley Núm. 148, *antes citada*, la ley que establece el pago del bono a los empleados públicos, Ley Núm. 34 de 12 de junio de 1969, *según enmendada*, dispone claramente que cuando un empleado se encuentre en disfrute de cualquier tipo de licencia, se considerará como si estuviera prestando servicios.

Es por ello que entendemos que, de haber sido la intención del legislador el incluir estas licencias para el cómputo de las horas mínimas que establece la ley para el pago del bono de navidad, así lo hubiera expresado. La interpretación de un estatuto no puede ser restringida interpretándolo como que provee algo que el legislador no intentó proveer. De lo contrario se estaría invadiendo las funciones de la Asamblea Legislativa, *Lasalle v. Junta de Directores A.C.C.A*, 140 D.P.R. 694 (1996).

Finalmente, el Código Civil de Puerto Rico en el Artículo 14 dispone que “cuando la ley es clara y libre de ambigüedad, la letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu.”

Consulta 15323

14 de diciembre de 2004

Página 4

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en la consulta. De existir hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requerirá una opinión distinta.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

Román M. Velasco González
Secretario