



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

24 de enero de 2003

Consulta Núm. 15118

Nos referimos a su comunicación del 17 de diciembre de 2002, la cual lee como sigue:

“Soy el Gerente de Recursos Humanos de la compañía Lockwood Greene Systems Inc. Localizada en el [a]rea de Guaynabo. Nos dedicamos a los servicios de Ingeniería y Construcción y entiendo que nos regimos por el decreto #90 que es el que rige a las compañías de servicio.

Nuestra compañía matriz en los Estados Unidos nos están dictando directrices que confligen con el cumplimiento del decreto #90 y la ley #180. Nos están dictando que ningún empleado puede pasar de un año hacia el otro más del total de las vacaciones regulares acumuladas durante un año calendario. Es decir, que el empleado perdería el exceso sobre 16 días.

Para poder aclarar [é]sta situación a la compañía matriz necesitamos una opinión oficial, por escrito, y si la misma puede hacerse antes de este viernes 20[,] de diciembre se lo agradec[i]r[i]amos infinitamente. . .”

Su consulta está relacionada al derecho que tiene un empleado, quien labora en una compañía que tiene su matriz en Estados Unidos con relación a transferir el balance acumulado de vacaciones regulares de un año calendario al próximo año.

El "Fair Labor Standards Act" aplica a los siguientes empleados:

- (1) Los empleados de un patrono cuyas actividades están directamente envueltas en el comercio interestatal o que produce bienes que se mercadean en el comercio interestatal o cuyos productos se manufacturan de bienes que se mueven a través del comercio interestatal.
- (2) Los empleados de los gobiernos estatales y municipales y la mayoría de los empleados del gobierno federal. Se incluye aquí a los empleados de las diversas subdivisiones o agencias gubernamentales, independientemente de que operen como empresas privadas.
- (3) Los empleados del servicio doméstico.
- (4) Los empleados de hospitales, las instituciones dedicadas al cuidado de enfermos, ancianos y personas con retardación mental que residen en la institución.
- (5) Los empleados de todo tipo de escuela, colegio y demás centros o instituciones de educación superior, independientemente de que sean públicamente privados y de que operen o no con fines de lucro.
- (6) Los empleados de toda empresa que tenga un volumen de ingreso bruto anual de \$500,000.00 o mayor.
- (7) Los empleados de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos y de la Oficina del Arquitecto del Capitolio."

El "Fair Labor Standard Act" establece el sueldo básico, el pago de horas extras y el empleo de menores. No obstante, guarda silencio en cuanto al derecho que tienen estos empleados de acumulación de vacaciones y su pago. Por lo que, en este caso aplican las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 con relación a la licencia por vacaciones. Específicamente, el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 dispone lo siguiente:

“Artículo 6-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad

- (a) Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.
- (b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.
- (c) . . .
- (d) . . .
- (e) . . .
- (f) . . .
- (g) Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.
- (h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo. . .”
(Subrayado nuestro.)

En caso de que se violen estas disposiciones, el Artículo 9 de esta misma Ley establece las siguientes penalidades:

“Artículo 9- Violaciones; Penalidades

(a) Toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación de otra persona o personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento adoptado por la Junta de Salario Mínimo y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, o que se emita posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de esta Ley, incurrirá en un delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, o pena de reclusión por un término no menor de noventa (90) días ni mayor de ciento veinte (120) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.”

El Artículo IV del DM 90, Aplicable a la Industria de Servicios Profesionales, Tercera Revisión (1993), dispone lo siguiente con relación a las vacaciones:

“Artículo IV- Vacaciones

“Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se pagará al comenzar a disfrutarlas, según se dispone a continuación:

Horas de Labor al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
100 horas o más	1 1/3 de día	16 días
60 horas, pero menos de 100	½ día	6 días

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un (1) año, pero

nunca por más de dos (2). En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le pagará el total hasta entonces acumulado al momento del cese, aunque sea menos de un (1) año. . . El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él.” (Subrayado nuestro.)

Según lo dispone el Artículo 5 de la Ley Núm. 180 con relación a industrias que otorguen beneficios superiores o inferiores:

“ Artículo 5- Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores

- (a) . . .
- (b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.
- (c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen regulada por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos

de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley. . .”

La acumulación máxima de la licencia por enfermedad está regulada por la Ley Núm. 180. Esta Ley dispone que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un Decreto Mandatorio antes del 1 de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando lo dispuesto en el Decreto Mandatorio. Lo anterior ocurrirá, siempre y cuando labore para el mismo patrono.

Por el contrario, en caso de los nuevos empleados, quienes comenzaron a laborar luego del 1 de agosto de 1995, le aplica lo dispuesto en la Ley Núm. 180.

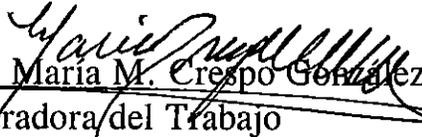
Entendemos, según las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 90 como las de la Ley Núm. 180, el empleado tiene derecho a acumular hasta un máximo de dos (2) años de licencia de vacaciones mediante acuerdo entre éste y el patrono.

Por su parte, el patrono tiene dos alternativas:

1. Mediante acuerdo por escrito con sus empleados, podrá acumular la licencia por vacaciones siempre que no pase más de dos (2) años. Si el período acumulado excede de dos (2) años, el patrono está obligado a pagar el exceso a razón de dos (2) veces el sueldo correspondiente para ese período. El pago debe ser realizado tomando como base el salario que tenía el empleado en el mes que las acumuló.
2. A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá liquidar parcialmente la licencia de vacaciones acumulada en exceso de diez (10) días.

Esperamos que la anterior información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. Maria M. Crespo Gonzalez~~
~~Procuradora del Trabajo~~

ep/LVGT