



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

10 de marzo de 1997

Re: Consulta Número 14287

Nos referimos a su consulta en relación con la licencia por vacaciones conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Según nos informa, usted es empleado de una compañía cuyas operaciones están cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 73, aplicable a la Industria de Comunicaciones. También nos informa que usted se desempeña como vendedor de los servicios que ofrece su empresa y que se le compensa exclusivamente a base de comisiones. Dichas comisiones se basan en una cantidad fija por cada venta, específicamente, \$15.00 por la venta de un servicio básico y \$30.00 por cualquier otro tipo de servicio.

Como usted señala, el Decreto Mandatorio Núm. 73 dispone en su Artículo IV dos métodos distintos para el cómputo de la licencia por vacaciones, dependiendo de si el empleado devenga una compensación fija o si dicha compensación no es fija. El propósito de su consulta es el de determinar si para efectos del cómputo de su licencia por vacaciones a usted se le considera como un empleado sujeto a compensación fija o a compensación no fija.

Cita usted el apartado al calce del Artículo IV, inciso A, del decreto, en el cual se define el término "compensación fija" como "salario devengado a base de hora, semana, quincena, mes o comisión". En efecto, el hecho de que las comisiones que usted recibe se han estipulado de antemano es indicativo de que usted es un empleado sujeto a compensación fija. También se refiere usted

a las disposiciones relativas a licencia por vacaciones y enfermedad de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de los cuales la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Específicamente, la Sección 12, inciso (f) de la Ley Núm. 96, según enmendada, dispone lo siguiente:

"La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora."

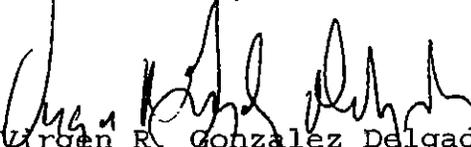
Como se desprende de lo anterior, la intención de esta disposición es que los beneficios de licencia por vacaciones y enfermedad se paguen a base del salario regular por hora del trabajador. En el caso de un empleado que recibe "comisión u otros incentivos que no quedan a la entera discreción del patrono", el salario tiene que computarse a base del total de comisiones devengadas durante el año. Así consta en la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, cuyo Artículo 20, al definir el término "salario" dispone que éste "incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria", lo cual claramente incluye comisiones.

En resumen, usted deberá recibir los beneficios de vacaciones que dispone la citada Sección 12(f) de la Ley Núm. 96, supra. En vista de que usted indica que lleva más de dos años trabajando con la empresa y aún no ha recibido pago alguno por concepto de vacaciones, es pertinente señalar que el inciso (j) de la misma sección dispone lo siguiente sobre ese particular:

"Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrán acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado 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."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado  
Procuradora del Trabajo