



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

19 de marzo de 1997

Estimado señor Iglesias:

Re: Consulta Núm. 14299

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

Según nos informa, en noviembre de 1996 un empleado de su empresa solicitó el pago de sus vacaciones acumuladas. Accediendo a la solicitud del empleado, la empresa le liquidó en efectivo los doce (12) días que éste tenía acumulados. Motiva su consulta el hecho de que el empleado está solicitando ahora el disfrute sin paga de los doce días que se le liquidaron en efectivo.

El derecho del empleado a la liquidación en efectivo de la licencia por vacaciones acumulada surge de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, estableciendo, entre otras cosas, normas uniformes para la liquidación de vacaciones aplicables a actividades cubiertas por todos los decretos. Sobre ese particular, la Sección 12(m) de la Ley Núm. 96, según enmendada, dispone lo siguiente:

"A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días."

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 84, la posición oficial del Departamento sobre la licencia de vacaciones estaba consignada en la Opinión Núm. 90-3, emitida por el Secretario

del Trabajo el 29 de enero de 1990. En lo que respecta a la liquidación en efectivo de las vacaciones, dicha opinión dice lo siguiente:

"Desde hace algún tiempo, se ha planteado la deseabilidad de que se [aclaren] las normas relativas a la renuncia al disfrute de hecho de que las vacaciones a cambio de dinero u otra cosa, que se permite por algunos decretos.

Se trata de aquellas situaciones en que el trabajador y el patrono acuerdan que el primero, en lugar de ausentarse del trabajo para disfrutar sus vacaciones, continúa trabajando durante ese tiempo, aunque se le paga por los días de licencia por vacaciones que correspondan.

Esta situación se da usualmente cuando el trabajador necesita dinero adicional y utiliza las vacaciones como medio para obtener el mismo. Recibe la paga que corresponde a sus vacaciones y continúa trabajando, es decir, durante ese periodo recibe dos pagos: uno por su trabajo y otro por sus vacaciones.

Más adelante, la citada opinión expresa lo siguiente:

"Por otro lado, usualmente se dispone en los propios decretos mandatorios que se prohíbe la renuncia al disfrute de hecho de las vacaciones a cambio de dinero. Más aún, en los casos en que se permite expresamente dicha renuncia, se requiere la autorización previa del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

En estos casos, el decreto establece que dicha renuncia será ilegal y nula si no se obtiene la autorización del Secretario."

La Ley Núm. 84 derogó el requisito de obtener la aprobación previa del Secretario. A partir del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, sólo se dispone que la liquidación sea "[a] solicitud escrita del empleado" y autorizando solamente "la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días." En el caso que usted nos refiere, se nos informa que al empleado se le liquidó el total de 12 días que tenía hasta entonces acumulado. A tenor con la Ley Núm. 84, y presumiendo que el empleado lo haya solicitado por escrito, sólo podían liquidarse los dos (2) días que éste tenía acumulado en exceso del total de diez que dispone la ley.

Naturalmente, es necesario atemperar la Opinión Núm. 90-3 al nuevo estado de derecho creado con el advenimiento de la Ley Núm. 84. Anteriormente, la liquidación de las

vacaciones sin la aprobación del Secretario hacía que la renuncia del empleado a disfrutar dichas vacaciones fuese ilegal y nula. El mismo efecto, tiene a partir del 1ro. de agosto de 1995, que el patrono haga dicha liquidación sin requerir que el empleado someta su solicitud por escrito. De ser ése el caso, la Opinión Núm. 90-3 dispone lo siguiente:

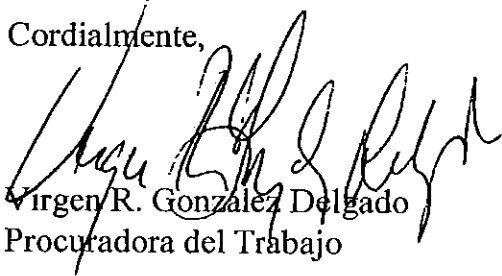
"En estos casos, la renuncia no sería válida legalmente y, por tanto, el trabajador conservaría su derecho a disfrutar esas vacaciones con la paga correspondiente, independientemente del pago ilegal o nulo que previamente le hubiere hecho el patrono.

A nuestro juicio, el patrono no podría levantar como defensa dicho pago ni lo podría descontar de un pago subsiguiente hecho al trabajador, por tratarse de un descuento no autorizado por ley. Además, por tratarse obviamente de un pago provocado por un error de derecho, el trabajador no vendría obligado a reembolsar el mismo."

A la luz de lo anterior, solamente puede considerarse válida la liquidación de los dos días en exceso de los diez que dispone la Ley Núm. 84. Con respecto a los primeros diez días, según lo dispone la citada opinión, "el trabajador conservaría su derecho a disfrutar esas vacaciones con la paga correspondiente". En el caso que se nos refiere, por lo tanto, el trabajador mantiene íntegro su derecho al disfrute con paga de los diez días que se le liquidaron en contravención de la ley, además de los días adicionales que ha acumulado desde noviembre de 1996.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado  
Procuradora del Trabajo