



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

19 de marzo de 1997

RE: CONSULTA NUM. 14310

Estimado señor Crespo:

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, usted comenzó a trabajar con su actual patrono el 24 de agosto de 1995. En diciembre de 1995 recibió su permanencia, a la vez que se concedió un aumento de salario de 50 centavos por hora. También nos indica que al cumplir el año como empleado solicitó por escrito sus vacaciones, lo cual inicialmente le fue denegado. Posteriormente la empresa accedió a liquidarle en efectivo las vacaciones, pero no a concederle los días libres, debido a que alegadamente no se podía prescindir de sus servicios en ese momento. Señala usted que aceptó recibir el pago de las vacaciones, sin disfrutar los días libres, debido a la presión ejercida por el patrono y por temor a perder su empleo. Nos informa también que finalmente se acordó concederle el disfrute de los días libres una vez concluida la actividad que requería sus servicios.

Incluyó usted como anejo copia de su carta del 28 de enero de 1997 a su patrono en la que vuelve a solicitar el disfrute de las vacaciones, el cual hasta el presente continúa denegándosele. El propósito de su carta es obtener asesoramiento sobre lo que dispone la ley en este caso.

El derecho del empleado a la liquidación en efectivo de la licencia por vacaciones acumuladas 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, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Entre otros objetivos, dicha enmienda establece normas uniformes para la liquidación de vacaciones aplicables a actividades cubiertas por todos los decretos mandatorios. 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 por vacaciones se había consignado 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 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 período 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.

Mediante la Ley Núm. 84 se 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 requiere que la liquidación sea "[a] solicitud escrita del empleado" y se autoriza solamente "la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días." Naturalmente, es necesario atemperar la Opinión Núm. 90-3 al nuevo estado de derecho creado con la aprobación de la Ley Núm. 84. Anteriormente, la liquidación de las vacaciones sin la aprobación del Secretario hacía que la renuncia del empleado al disfrute de dichas vacaciones fuese ilegal y nula si no se hace "[a] solicitud escrita del empleado" y solamente por los días acumulados en exceso del máximo de diez días que dispone la Sección 12(m) de la Ley Núm. 96, según enmendada. 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."

En resumen, si la liquidación de vacaciones en su caso no se hizo conforme a la referida Sección 12(m) de la Ley Núm. 96, usted "conservaría su derecho a disfrutar esas vacaciones con la paga correspondiente, independientemente del pago ilegal o nulo que previamente le hubiere hecho el patrono."

Finalmente, plantea usted que su patrono le informó que a partir de este año sólo recibirá 12 días al año de licencia por vacaciones, aunque anteriormente recibía 15 días. Desea usted saber si la alegada reducción en este beneficio es conforme a la ley. En respuesta a esa pregunta, de la información suministrada se desprende que las actividades de su patrono están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 86, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento, Cuarta Revisión (1996). El Artículo V de dicho decreto dispone en su Clasificación B que el empleado "tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos [ciento] quince (115) horas de labor en dicho mes", lo cual equivale a 12 días al año.

Conforme a lo anterior, y presumiendo que usted trabajara por lo menos 115 horas al mes, usted tiene derecho a 12 días de vacaciones al año. La confusión sobre el beneficio de 15 días surge de la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada, la cual dispone "una acumulación mínima de licencia por vacaciones de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes", lo cual equivale a 15 días. No obstante, a renglón seguido la citada sección de la ley dispone lo siguiente:

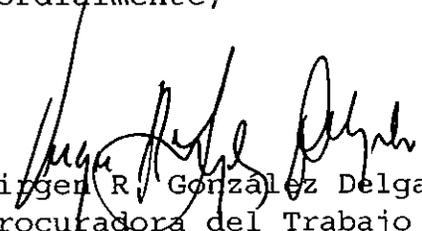
"Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso, continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios. La Junta [de Salario Mínimo] deberá gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso. Al alcanzar los beneficios mínimos antes mencionados, cesará la jurisdicción de la Junta sobre dichos empleados."

Debido a que el Decreto Mandatorio Núm. 86 es de los que dispone beneficios menores a los que provee la Ley Núm. 96, según enmendada, a usted le aplica el total de 12 días que establece el

decreto hasta tanto la Junta atempere dicho decreto al nivel de 15 días consignado en la citada Sección 12(c). Es posible que debido a alguna confusión se le haya informado anteriormente que tenía derecho a 15 días, pero conforme a la ley, el patrono sólo viene obligado a concederle 12 días.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo