



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Talna E. Matos Santos

17 de noviembre de 2005

Consulta Núm. 15387

Nos referimos a su consulta del 12 de septiembre de 2005 el cual lee como sigue:

“Con el propósito de aplicar las disposiciones de ley uniformemente surge la interrogante y a la vez la preocupación en cuanto al disfrute y acumulación de vacaciones.

Ejemplo:

Este empleado trabajó desde el 15 de enero de 2000 hasta el 30 de diciembre de 2004 para el mes de diciembre de todos los años, por uso y costumbre el patrono tenía la práctica de pagar las vacaciones a sus empleados, continuaban trabajando y nunca las disfrutaban en tiempo.

Nos interesa saber si este obrero a pesar de haber cobrado sus vacaciones, tiene derecho a que se le paguen nuevamente.”

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de vacaciones conforme las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad**.

La Ley Núm. 180, *antes citada*, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia de vacaciones a razón de un (1 1/4) días por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

El propósito de la licencia de vacaciones es el de concederla a los empleados un periodo de descanso que le ayude a reparar las fuerzas que agota diariamente en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir mas intensamente con su familia durante un termino razonable.

Los incisos que se detallan a continuación son de suma importancia para contestar su interrogante:

(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.

(i) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

(j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

(k) 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.

La legislación protectora del trabajo, específicamente la Ley Núm. 180, prohíbe en su inciso (K) la liquidación total de las vacaciones, pues como observamos, la ley permite que a solicitud de el empleado y para su propio beneficio solicite la liquidación parcial de la licencia de vacaciones en exceso de 10 días. Esto significa, que si un empleado tiene acumulado 15 días de vacaciones sólo pudiera consentir a que se le liquiden cinco días solo si lo solicita por escrito.

Por otro lado la Opinión 14299 de la Procuradora del Trabajo, estableció que anteriormente la aprobación de la Ley Núm.84 del 20 de julio de 1995 y por consiguiente antes de la Ley Núm.180 del 28 de julio de 1998, se permitía, en algunas ocasiones, la liquidación de la licencia de vacaciones con autorización del Secretario del Trabajo. Sin embargo, las leyes antes mencionadas, en particular la Ley Núm. 180 actualmente vigente, establece en que **se permite la liquidación en exceso de 10 días a solicitud escrita del empleado. Toda liquidación que se realice de las vacaciones, si no consta una solicitud escrita del trabajador, será ilegal y nula.**

Por tanto, ha sido interpretación de esta procuraduría y del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, **que en casos que la renuncia no sea válida legalmente el trabajador conservaría su derecho a disfrutar esas vacaciones con la paga correspondiente**, independientemente del pago ilegal o nulo que previamente lo hubiere hecho el patrono.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo