



Miguel Romero
Secretario

12 de enero de 2012

287

Consulta: Acumulación Máxima de Vacaciones

Acusamos recibo de su comunicación fechada 14 de octubre de 2011, y recibida en la Oficina de la Procuradora del Trabajo el 17 de octubre. En la misma alude a la siguiente situación:

"Recientemente se nos presentó una interrogante relacionada a la acumulación de vacaciones donde no contamos con una clara postura del Departamento del Trabajo y agradeceremos nos provea la misma para poder asesorar adecuadamente a nuestros clientes.

Como sabe, la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 ("Ley 84") comenzó a uniformar los beneficios de vacaciones que estaban atendidos por distintos decretos mandatorios. En cuanto a la acumulación máxima de vacaciones sin incurrir en una penalidad, la Ley 84 dispuso en su Artículo 5, inciso (j), que "[m]ediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones." Dicho término de 30 días representaba el máximo acumulable en vacaciones por dos años de trabajo al poder acumularse hasta 15 días por año bajo la Ley 84.

Por su parte, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 (Ley 180) continuó el esfuerzo por uniformar el beneficio de vacaciones. No obstante, al momento de la aprobación de la Ley 180 todavía existían industrias y empleados cubiertos por decretos mandatorios que disponían por una posible acumulación de vacaciones distinta a la de 30 días en dos años. Por tanto, bajo la Ley 180 se dispuso para un máximo acumulable en dos años y no se limitó a un número específico de días. En particular, la Ley 180 dispuso al inciso (h) de su Artículo 6 lo siguiente:

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

1 9 3 1 - 2 0 1 1 **80** ANIVERSARIO
OFICINA DEL SECRETARIO

el total de hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.

Debido a su historial legislativo y lenguaje, la interpretación que se le ha estado brindando a la citada disposición de la Ley 180 ha sido que un patrono y su empleado pueden acordar una acumulación de vacaciones hasta el máximo acumulable en dos años, cuyo total dependerá de la razón de acumulación del empleado y/o la industria. Por ejemplo, si en una industria el empleado tiene derecho a acumular 1 día por mes, se puede acordar acumular hasta 24 días, lo cual es el máximo acumulable en dos años para dicha industria. A su vez, si el empleado tiene derecho a acumular 1½ días por mes, se puede acordar acumular hasta 36 días, lo cual es el máximo acumulable en dos años para dicho empleado.

Sin embargo, del texto de la Ley 180 no surge expresamente si el máximo a acumularse es el máximo acumulable en dos años (o 30 días si acumula 1¼ por mes) o la licencia en efecto acumulada en un máximo de dos años. En específico, la interrogante es si un empleado que no ha acumulado el máximo acumulable por más de dos años, por no haber trabajado el número requerido de horas en varios meses durante dicho periodo, tiene derecho a disfrutar del total acumulado al exceder los dos años sin disfrutar de un periodo de vacaciones. Por ejemplo, si el empleado acumula 1¼ días por mes, acordó con el patrono acumular hasta dos años de vacaciones y al cabo de tres años no ha disfrutado ningún periodo de vacaciones, pero tan solo ha acumulado 24 días, ¿se ha violado la Ley 180 o aplica alguna penalidad?

Agradeceré me provea su posición al respecto a nuestra interrogante y/o me refiera a alguna opinión, reglamento o directriz administrativa que atienda expresamente este asunto para poder asesorar a nuestros clientes en la manera de cumplir cabalmente con la ley."

En vista de lo antes mencionado, es menester señalar que el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** (DTRH), a la luz de su Ley Orgánica, tiene como objetivo velar por los intereses y el bienestar de los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. A este tenor, como organismo público tiene el deber de cumplir con las funciones y responsabilidades que le encomienden las leyes protectoras del trabajo en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, y el compromiso ministerial de coordinar y desarrollar la política pública dirigida a la capacitación y formación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo.¹

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y

¹ Ley Núm. 15 de 14 de Abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* (3 L.P.R.A. §305).

proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones específicas sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querrelas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos.

En lo pertinente a su consulta, en la misma plantea si bajo la Ley Núm. 180² (Ley 180-1998) aplica alguna penalidad al patrono cuando un empleado no ha disfrutado del periodo de vacaciones después de dos (2) años, debido a que éste no ha trabajado el número requerido de horas en varios meses y por ende no ha alcanzado el máximo de días que se pudieran acumular durante dicho periodo. En torno a la Ley 180-1998, la misma establece que un empleado no podrá exigir las vacaciones hasta que las hubiere acumulado por (1) un año. Por otro lado, el empleado y el patrono pueden acordar acumular hasta un máximo de dos (2) años de licencia por vacaciones³.

Es menester indicar que a pesar de la opción de negociar dicha acumulación que permite el estatuto, la política pública en torno al tema, la jurisprudencia y otras disposiciones contenidas en la Ley Núm. 180, demarcan la importancia que tiene la licencia de vacaciones para el trabajador. Así, el inciso (f) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, antes citada, establece que *"...Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpan el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes."* Por su parte el inciso (g) de dicho articulado dispone que *"[l]as 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."*

Denotamos que previo a la vigencia de la Ley Núm. 180, antes citada, el pago doble se disponía para el exceso de treinta (30) días acumulados⁴. No obstante, el estado de derecho vigente es que las partes pueden acordar acumular la licencia por vacaciones hasta por dos (2) años. Como bien dispone el citado estatuto, la penalidad a la que estaría sujeto el patrono en caso de no haber concedido vacaciones después de alcanzar dicho término, es adjudicar y conceder el total hasta entonces acumulado, y además, pagar al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo (días) con que cuente que

² Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de P.R.* (29 L.P.R.A. §§250ss)

³ Incisos (f) y (h), Artículo 6 (29 L.P.R.A. §250d)

⁴ A este tenor, el Artículo 5 (j)

exceda dicho término.⁵ Además, en términos generales, el patrono puede estar sujeto a las sanciones habidas en el Artículo 9⁶, que impone penalidades a los patronos que descuiden el cumplimiento y violen lo estatuido en la Ley 180-1998.

De manera ilustrativa, denotamos que en el ámbito obrero-patronal, sea público o privado, existe variada legislación que establece los beneficios marginales de los trabajadores. Así, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado que "...[e]ntre dichos beneficios se encuentran las licencias de vacaciones y de enfermedad, concedidas a los trabajadores por imperativos de política pública... [E]l propósito de las vacaciones es concederle al empleado un período de descanso que le ayude a reparar periódicamente las fuerzas físicas y mentales que el diario trajín agota, así como brindarle la ocasión de compartir ratos de tranquilidad y sosiego con su familia. Las vacaciones son la única oportunidad que tiene el trabajador para poder gozar de días completos en la compañía de su familia durante un período razonable..."⁷

De este modo, es necesario resaltar que la Ley 180-1998, "...es producto de una larga secuela de leyes cuyo origen se remonta a 1941 cuando se aprobó en Puerto Rico la primera Ley de Salario Mínimo. La misma se caracterizó por su lento y complicado mecanismo para elevar el salario de los trabajadores. Por tal razón, en 1956, dicha ley fue derogada y sustituida por la Ley Núm. 96 del 26 de junio, mejor conocida como la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Ésta pieza legislativa fue aprobada con el propósito de crear una ley más ágil y flexible que estuviese a tono con los cambios económicos y sociales en el área laboral de aquel momento. De igual modo esta ley sufrió varias enmiendas dirigidas a atemperarla a los nuevos desarrollos que transformaban la economía industrial en una tecnológica, comercial y de servicios."⁸ (Énfasis suplido). Las enmiendas realizadas a la Ley Núm. 96-1956, fueron introducidas por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual entró en vigor el 1 de agosto de 1995.

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, se ha expresado en torno a la aprobación de la Ley 180-1998, la cual derogó la Ley Núm. 84, antes citada, y sus implicaciones para el progreso y desarrollo del campo laboral. Este estatuto contempla algunos de los derechos y beneficios marginales de los trabajadores del sector privado y de las corporaciones públicas que operan como empresas privadas. Entre éstos, menciona el derecho a la acumulación, disfrute y paga de la licencia de vacaciones, veamos:

[L]uego de 42 años, la anterior legislación quedó derogada por la nueva Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 en la que se estableció un mecanismo más ágil, cónsono con el desarrollo en el campo laboral, tanto a nivel estatal como federal. La misma tuvo la intención de atemperar la Ley de Salario Mínimo local con la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo⁹... Además, se regularon de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico."¹⁰

⁵ Artículo 6, inciso (h), Ley Núm. 180-1998, antes citada. (29 L.P.R.A. §250d)

⁶ 29 L.P.R.A. §250g

⁷ *Torres Santiago v. Municipio de Coamo*, 2007 T.S.P.R. 46,170 D.P.R. 541, 550 (2007).

⁸ *González Natal v. Merck*, 166 D.P.R. 659, 670-671 (2006). Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 180, antes citada (29 L.P.R.A §§ 250)

⁹ *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, 29 U.S.C.A. § 201 et. seq.

¹⁰ *González Natal v. Merck*, 166 D.P.R. 659, 671 (2006). Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 180, antes citada (29 L.P.R.A §§ 250).

(Énfasis suplido)

"Precisamos que, si bien es cierto que la Ley 96, según enmendada por la referida Ley 84, fue derogada en el año 1998, su sucesora incorporó, en esencia, todas sus disposiciones relativas a acumulación, uso, disfrute y paga de la licencia de vacaciones. Nos referimos a la actual Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180..."¹¹ (Énfasis suplido)

De lo antes citado se colige, que la Ley 180-1998, tiene el propósito de ofrecerle similares garantías, en cuanto a la licencia por vacaciones y enfermedad, que lo dispuesto en la legislación predecesora. En lo pertinente, pretende garantizarles a los trabajadores un tiempo de vacaciones y descanso; no obstante, el legislador tuvo ante sí las disposiciones previamente legisladas y no todas prevalecieron en el nuevo estatuto. Así, la referida ley continuó los esfuerzos habidos en la Ley Núm. 96-1956, y sus variadas enmiendas —incluyendo la Ley Núm. 84, antes citada,— por uniformar el beneficio de vacaciones de los trabajadores en las empresas privadas y en las corporaciones públicas que operan como negocios privados.

A manera de referencia en torno a su planteamiento, remitimos copia de la consulta Núm. 15343(5/2005) que versa en parte sobre el asunto presentado por usted. Por otra parte, para la más cabal comprensión e interpretación de las disposiciones aplicables a su interrogante, es necesario aludir y referirnos a lo establecido por el Tribunal Supremo, en cuanto a las reglas de hermenéutica aplicables a las leyes laborales. Así, ha expresado:

"[S]e han creado unas reglas de interpretación, denominadas "reglas de hermenéutica", para ilustrar el proceso de discernir el verdadero sentido y alcance de la ley. Los criterios básicos de la hermenéutica se encuentran estatuidos en el Artículo 8 y Artículos 12 al 22 del Código Civil de Puerto Rico.

En el ámbito laboral, la mayoría de las leyes son de carácter especial y, en esa vertiente, cuando estas leyes no especifican cómo deberán ser interpretadas, corresponde recurrir a las reglas de hermenéutica para dirigir la interpretación de la legislación laboral objeto de análisis...

Ahora bien, el principio rector de la interpretación hermenéutica establece que cuando la letra de la ley es clara y libre de ambigüedades, la propia ley debe regir su interpretación. No obstante, cuando la letra de la ley es de significado dudoso, entonces, debe atenderse a su espíritu o a los motivos que indujeron al legislador a aprobarla en primera instancia. Esta regla de interpretación estatutaria, conocida como "ratio legis", promueve que se recurra al historial legislativo de la ley cuando no es posible determinar el verdadero sentido del lenguaje utilizado por el legislador...

¹¹ Jiménez Marrero v. General Instruments, 170 D.P.R. 14, 51-53 (2007)

En nuestro ordenamiento jurídico, el campo del derecho laboral está regulado por un amplio esquema legislativo en cuyos contornos se advierte un interés apremiante tutelado por el Estado, en función de la clara política pública que existe para proteger los derechos de los trabajadores, al reconocerse que el contrato de servicios que se formaliza entre el empleado y el patrono constituye en el gran número de casos el único medio de sustento económico para la clase obrera...

En Puerto Rico se ha reconocido que la legislación laboral está investida de un carácter remedial o reparador, por cuanto, debe interpretarse liberalmente para lograr cumplir su propósito...

La normativa hermenéutica adoptada en nuestra jurisdicción impone la interpretación liberal de las leyes laborales debido a que la génesis de esta legislación proviene de una filosofía reparadora... La normativa hermenéutica dispone, además, que la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral tiene que ser clara y convincente."¹²(Énfasis suplido)

Del mismo modo, nuestro Más Alto Foro, ha indicado que la regla de interpretación estatutaria aplicable a las leyes laborales debe ser de forma liberal. Quiere decir que el ordenamiento jurídico laboral debe interpretarse de manera amplia a favor de los trabajadores. Así, el Tribunal Supremo, ha establecido:

"En reiteradas ocasiones hemos expresado la regla de interpretación estatutaria aplicable a las leyes laborales en cuanto a que deben interpretarse liberalmente, resolviéndose toda duda de la forma más favorable hacia el obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. La interpretación liberal y abarcadora de estas leyes a favor de aquellos a quienes las mismas intentan proteger es imperativa, de modo que dicha protección se extienda al mayor número de casos.

...Como es sabido, se debe evitar una interpretación literal que conduzca a resultados irrazonables o absurdos, o que dé lugar a distinciones que carezcan de una base racional.

*Según la regla de interpretación "in pari materia", presente en nuestra jurisprudencia desde hace más de un siglo, las diversas secciones, artículos o apartados de una ley, y las diversas leyes relacionadas entre sí por su objetivo o propósito, no deben ser interpretadas separadamente, sino refiriéndose las unas a las otras como un todo, buscando la intención legislativa. En otras palabras, deben ser tratadas como un todo armónico, leyéndolas en conjunto y no interpretando aisladamente sus disposiciones."*¹³

Ciertamente, la Ley 180-1998, no dispone de forma específica el número de días con que deba contar un empleado para disfrutar de la licencia de vacaciones después de dos (2) años de trabajo, aun cuando

¹² Oficina de Mediación y Adjudicación. CASO NÚM. AC-08-006.14 de octubre de 2008. Págs. 11-13, 16-17

¹³ Torres Santiago v. Municipio de Coamo, 2007 T.S.P.R. 46,170 D.P.R. 541, 550, 557-560 (2007). Véase, Ramos Villanueva v. Departamento de Comercio, 114 D.P.R. 665, 666 (1983); Rivera Maldonado v. Autoridad Sobre Hogares, 87 D.P.R. 453, 456 (1963).

pueda no haber trabajado el número requerido de horas en varios meses; y por ende no ha alcanzado el máximo de días que pueda acumular durante dicho lapso. Del mismo modo, no dispuso para que el máximo acumulable de vacaciones en dos (2) años de trabajo, se tradujera de igual forma en términos de días, como en su momento dispuso la Ley Núm. 84-1995, enmendatoria de la Ley Núm. 96-1956¹⁴. Sin embargo, aunque se haya interpretado de esta forma, el texto del inciso (h) del Artículo 6¹⁵, concretamente se refiere al periodo antes mencionado en términos de años o tiempo trabajado, y no en términos de días acumulados, por lo que la intención del legislador es clara. A tenor con lo expuesto, destacamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que "[e]s regla dorada de hermenéutica judicial, que las disposiciones de una ley deben ser examinadas e interpretadas de modo que no conduzcan a resultados irrazonables e insostenibles, sino a unos armoniosos"¹⁶.

Además, es preciso recordar que a la luz de la jurisprudencia antes citada y como imperativo de política pública, al aplicar las reglas de interpretación estatutaria a la legislación laboral ante nuestra consideración, debemos dar paso a una interpretación amplia a favor de los trabajadores. La Ley 180-1998, aunque requiere que un empleado hubiere acumulado vacaciones por un (1) año, ante de su disfrute, no requiere que si acuerda con el patrono acumular la misma hasta por dos (2) años, deban haberse acumulado cierta cantidad de días para considerarse que se completó el término.

En definitiva, la Ley 180-1998, en lo relacionado a la licencia por vacaciones, pretende proteger a los empleados al proveerles un mecanismo uniforme de beneficios. La filosofía reparadora de la Ley 180-1998, heredada de la Ley Núm. 96-1956, debe regir de igual forma su interpretación de manera que sea liberal, ponderando lo que más beneficie al empleado.

En resumen, en los párrafos anteriores le proveemos las disposiciones y estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayuden a determinar el alcance de las disposiciones objeto de ésta. Igualmente, le proporcionamos las herramientas para realizar una decisión bien informada cuando determine el periodo de vacaciones correspondiente a un empleado bajo las circunstancias particulares contempladas en esta consulta. Teniendo en cuenta lo antes esbozado podrá determinar el curso de acción a seguir en estos casos.

Finalmente, esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

¹⁴ Inciso (j), Artículo 5, Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, enmendatoria de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, derogada por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de P.R.* (29 L.P.R.A. §§250ss)

¹⁵ 29 L.P.R.A. 250d

¹⁶ *Romero Barceló v. ELA*, 2006 T.S.P.R. 163, 169 D.P.R. 460.

Consulta 15736

DTRH

Página 8

ADVERTENCIA: Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la Interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.