



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

14 de octubre de 2015

Sra. Johanna Moreira
Human Resources
Steer Davies Gleave
28-32 Upper Ground
London SE1 9PD
Johanna.MoreiraBarahona@sdgworld.net

CONSULTA NÚM. 15,804

Estimada señora Moreira:

Acuso recibo de su consulta recibida durante la fecha del 22 de septiembre de 2015. En la misma usted nos presenta la siguiente situación:

"Agradeceré mucho su apoyo en proveer una respuesta a la siguiente consulta:

Existe algún impedimento en permitir que los empleados de una empresa privada vendan un máximo de cinco días de sus vacaciones a que tienen derecho cada año cuando el empleado considere que no las utilizará. Nuestra empresa en Puerto Rico quisiera implementar este proceso para coincidir con los procesos que se manejan en la casa matriz de Londres. Nuestra política en Londres es permitir a los empleados vender un máximo de cinco días de vacaciones (del nuevo año de vacaciones) que no planean utilizar. También pueden comprar un máximo de 10 días para ser utilizados en el nuevo año. El costo de la venta o de la compra se divide en 12 meses y se tramita a través de la nómina de salario.

En Puerto Rico, nuestra empresa concede 23 días de vacaciones al año."

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los



intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del DTRH en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra.¹ Esta dependencia tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero- patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas del DTRH. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Además, esta Oficina no interviene o emite opiniones en relación a asuntos que envuelvan la validez de las disposiciones contractuales. Asimismo esta Oficina tampoco emite opiniones sobre consultas relacionadas a leyes y asuntos que están fuera de la jurisdicción del DTRH. En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral.

En relación a su consulta, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, tiene el propósito de que el salario mínimo federal aplique automáticamente en Puerto Rico a los empleados cubiertos por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés). En cuanto a las empresas o actividades que no estén cubiertas por la FLSA pagarán un setenta por ciento del salario mínimo prevaleciente. Igualmente, la Ley Núm. 180, *antes citada*, tiene el fin de regular de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico.

En cuanto a las licencias de vacaciones y enfermedad, la Ley Núm. 180, *antes citada*, dispone lo siguiente:

"Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el

¹ Véase, *Jiménez vs. General Inst., Inc.* 170 D.P.R. 14, página 37 (2007).

empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.”²

En Puerto Rico se ha reconocido reiteradamente la importancia de la licencia de vacaciones y por enfermedad para los trabajadores que día a día participan y aportan desde sus empleos para mover la economía. El Tribunal Supremo de Puerto Rico así lo ha expresado en *Rivera Maldonado v. Autoridad Sobre Hogares*,³ al establecer que el propósito de la licencia de vacaciones es concederle a los empleados un período de descanso que les ayude a reparar las fuerzas que agotan diariamente en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir más intensamente con su familia durante un término razonable.

La Ley Núm. 180, *antes citada*, dispone que mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos años de licencia de por vacaciones.⁴ Tal es su importancia que, el patrono que no conceda el mencionado beneficio después de acumularse por el tiempo reseñado, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo. Además, esta legislación contempla que, en el 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.⁵ Inclusive, a solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez días.⁶

Al patrono que incurra en violaciones se le impondrá las penalidades establecidas en el Artículo 9 de la Ley Núm. 180, *antes citada*. Este articulado reza de la siguiente manera:

“(a) Toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad, o corporación o de otra persona o personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier disposición de este capítulo, o de cualquier decreto o reglamento adoptado por la Junta de Salario Mínimo y que se haya convalidado por las disposiciones de este capítulo, o que se emita posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de este capítulo, incurrirá en delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de mil dólares (\$1,000) (énfasis nuestro), o pena de reclusión por un término no menor de noventa días ni mayor de ciento veinte días, o ambas penas a discreción del tribunal.

² Artículo 6, *Disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad*, Ley Núm. 180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 250d.

³ 87 D.P.R. 453 (1963).

⁴ Artículo 6, *Disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad*, Ley Núm. 180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 250d.

⁵ *Id.*

⁶ *Id.*

(b) En caso de reincidencia en las infracciones mencionadas en esta sección, se impondrá una multa que no será menor de mil dólares ni mayor de cinco mil dólares, o reclusión por un término mayor de ciento veinte días ni mayor de un año, o ambas penas, a discreción de un tribunal.

(c) Además de las sanciones criminales antes establecidas, toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir o descuide el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá, a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de tres mil dólares (\$3,000.00).⁷

La Ley Núm. 180, *antes citada*, establece que todo empleado que por su trabajo reciba una compensación inferior a la prescrita por ésta, tendrá derecho a recobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogado.⁸ El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos tiene el deber de hacer cumplir el estatuto; y lo faculta para instar recursos de "*injunction*" y cualesquiera otros que sean necesarios para hacer que los patronos cumplan con sus obligaciones.⁹

A pesar de que la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, *según enmendada*, fue derogada por la Ley Núm. 180, *antes citada*, permea la doctrina de que las condiciones de trabajo contenidas en la Ley Núm. 96, *antes citada*, como en los decretos promulgados al amparo de la misma eran de carácter irrenunciable y formaban parte del contrato de trabajo de cada empleado protegido.¹⁰

Por su parte, el Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas, en su obra *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, en relación a los decretos mandatorios señaló que:

"Usualmente, los decretos prohíben la renuncia del disfrute de hecho de las vacaciones a cambio de dinero u otra cosa. La mayoría de las veces

⁷ Artículo 9, *Violaciones; penalidades*, Ley Núm.180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. §. 250g.

⁸ Artículo 11, *Reclamaciones de los Empleados*, Ley Núm.180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. §. 250i.

⁹ Artículo 10, *Injunction y otros procedimientos*, Ley Núm.180, *antes citada*, 29 L.P.R.A. §. 250h.

¹⁰ *Nazario v. Tribunal Superior*, 98 D.P.R. 846 (1970).

permiten la renuncia si se obtiene la autorización del Secretario del Trabajo.

El problema se suscita cuando el decreto guarda silencio sobre este aspecto. En esta situación, a nuestro juicio, la interpretación obligada es que no autorizando el decreto esta renuncia, la misma está en violación de lo dispuesto en 29 L.P.R.A. 245t(b). En esta disposición se establece que cualquier convenio colectivo, laudo, contrato de trabajo en virtud del cual convenga un empleado en aceptar salarios menores o vacaciones y licencia por enfermedad inferiores a las fijadas en un decreto mandatorio, será nulo.”¹¹

Esta Oficina en la Consulta Núm. 14,900 del 31 de mayo de 2001 señaló que:

“En nuestro interés de proteger la política pública que inspira el derecho al disfrute de las licencias, tanto por vacaciones como por enfermedad, no alentamos la práctica de negociar las licencias por dinero u otra cosa.”

Por su parte, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, *según enmendada*, regula las deducciones de salario en Puerto Rico. Esta ley prohíbe en forma general las deducciones de salario por parte del patrono y a tales efectos dispone que ningún patrono podrá descontar ni retener por ningún motivo parte del salario que devenga un obrero a excepción de aquellos casos que expresamente se establecen en el referido estatuto, o por cualquier otra ley especial.¹²

Esta Oficina ha señalado que la Ley Núm. 17, *antes citada*, está revestida de un enorme interés público por tratarse de un estatuto dirigido a proteger el salario del trabajador.¹³ Por esa razón, el DTRH ha interpretado la mencionada legislación en forma restrictiva, ciñéndose estrictamente a lo que su letra dispone. Así pues, al tratarse de una ley remedial, cuyo propósito es proteger el derecho del trabajador a recibir y disponer del producto de su esfuerzo, íntegramente, debemos interpretar la misma de la manera más favorable para éstos.¹⁴

Como mencionáramos anteriormente, el propósito de la licencia de vacaciones es concederles a los empleados un período de descanso que les ayude a reparar las fuerzas que agotan en el desempeño de sus funciones. Tan importante es este fin, que la Ley Núm. 180, *antes citada*, establece que cuando exista un acuerdo para acumular vacaciones hasta dos años, el patrono que no conceda la licencia una vez finaliza el mencionado término, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos veces el

¹¹ Delgado Zayas, Ruy N., *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, a la página 51 (1989).

¹² Sección 5, *Deducciones permitidas*, Ley Núm. 17, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 175. Se aneja copia de la mencionada disposición tanto en español como en inglés. Asimismo, se aneja copia de la Ley Núm. 81-2015, en español, la cual enmendó dicha Sección.

¹³ *Id.*

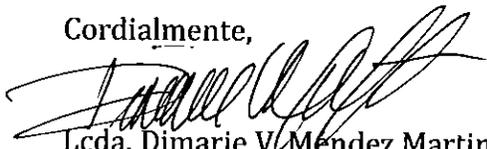
¹⁴ *Id.*

suelo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo. Además, la doctrina prevaleciente es que el derecho al disfrute de las vacaciones es irrenunciable. Por lo que, concluimos que nuestro ordenamiento jurídico actual no contempla la compra venta de la licencia de vacaciones. Siendo ello así, la determinación de implementar en su empresa en Puerto Rico la compra venta de la licencia de vacaciones será una decisión de negocios que recomendamos ausculte la posibilidad de obtener asesoría legal en torno a dicha decisión.

En cuanto a la práctica de financiar el costo de la venta de la licencia a través del método de descuento de nómina, concluimos que en nuestra jurisdicción la misma no es válida. No surge de la sección 5 de la Ley Núm. 17, *antes citada*, una excepción que contemple descuentos de nómina para la compra de licencia de vacaciones. Esta legislación tiene como política pública el que el empleado reciba su sueldo de forma íntegra. Debido a este interés es que el mencionado estatuto contiene una enumeración taxativa de las deducciones de salario permitidas.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

Anejos