

el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de este que operen como negocios o empresas privadas, ni a los empleados municipales.¹²

Sección 6.2: Licencia para Vacaciones

El derecho a vacaciones consiste tanto del disfrute como de la paga por esos días que el empleado puede utilizar de la manera que entienda conveniente. Puerto Rico continúa siendo la única jurisdicción en Estados Unidos que exige estatutariamente a los patronos reconocer una licencia para vacaciones. Las tasas de acumulación mínima de licencia para vacaciones varían según la fecha de contratación del empleado y, para aquellos contratados a partir del 26 de enero de 2017, según los años de experiencia que tengan en el empleo. Los empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017 conservan el mínimo de acumulación que disponía la Ley 180-1998, previo a las enmiendas introducidas por la Ley 4-2017.¹³ Así pues, actualmente estos tienen derecho a acumular al menos un día y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de licencia para vacaciones por cada mes en el que trabajen ciento treinta (130) horas.

Para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, la acumulación mensual mínima de la licencia para vacaciones se distribuye, según los años de servicio, de la siguiente forma: medio ($\frac{1}{2}$) día durante el primer año de servicio; tres cuartos ($\frac{3}{4}$) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día

¹² Artículo 8 de la Ley 180-1998, 29 LPRA 250f.

¹³ El Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, previo a la enmienda realizada por el Artículo 3.19 de la Ley 4-2017, leía: “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 ($1\frac{1}{4}$) 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 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”.

después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio.¹⁴

Como excepción, aquellos empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017, que trabajen para patronos residentes de Puerto Rico con doce (12) empleados o menos, tienen derecho a una acumulación mensual mínima de medio ($\frac{1}{2}$) día al mes sin variaciones por años de servicio.¹⁵ El Artículo 6(a) de la Ley 180-1998 aclara que “[e]sta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono exceda doce (12) empleados durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos”.¹⁶ Es decir, si por dos (2) años calendarios consecutivos el patrono residente de Puerto Rico tiene más de doce (12) empleados que trabajen por más de veintiséis (26) semanas, y al comenzar el tercer año se mantiene la plantilla en más de doce (12) empleados, en ese momento aumentará la tasa mínima legal de acumulación de licencia para vacaciones que corresponda según los años de servicio de cada empleado contratado a partir del 26 de enero de 2017 y no será de aplicación la excepción. La excepción aplicará nuevamente cuando el patrono tenga doce (12) empleados o menos por más de veintiséis (26) semanas en el año calendario.

Sobre el periodo probatorio, la Ley 4-2017 enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80) para disponer que este “no tendrá el efecto de limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados que por ley tienen este derecho. Estos empleados acumularán la licencia por vacaciones una vez cumplan seis (6) meses en

¹⁴ Artículo 6(a) de la Ley 180-1998, 29 LPRR § 250d(a).

¹⁵ *Id.*

¹⁶ *Id.*

el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo”.¹⁷ Por representar la última expresión de la voluntad legislativa sobre el referido asunto, esta es la disposición aplicable a la acumulación de vacaciones **durante** el periodo probatorio y cualquier norma contraria en la Ley 180-1998 quedó sin efecto.¹⁸ Así pues, los trabajadores no exentos acumularán licencia para vacaciones retroactivamente una vez cumplan seis (6) meses del periodo probatorio automático de nueve (9) meses dispuesto en la Ley Núm. 80 o el periodo probatorio menor de nueve (9) meses pero mayor de seis (6) meses acordado con su patrono.¹⁹ Esto significa que el patrono puede, a su discreción, permitir el disfrute de la licencia para vacaciones a partir de los seis (6) meses del cumplimiento del periodo probatorio aplicable, aunque reste tiempo para cumplir la totalidad del mismo. Si el periodo probatorio acordado con el patrono de un empleado no exento es de seis (6) meses o menos, el empleado comenzará a acumular vacaciones una vez apruebe el mismo y será retroactiva a la fecha de comienzo del periodo probatorio.

La retroactividad de la acumulación de licencia para vacaciones en todo periodo probatorio se refiere a que el empleado realmente acumula desde el comienzo del periodo, pero no verá reflejado su balance ni tendrá derecho a su liquidación hasta que cumpla seis (6) meses del periodo probatorio o hasta que apruebe el periodo probatorio menor de seis (6) meses pactado con su patrono. En todo caso que el patrono permita el disfrute de

¹⁷ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

¹⁸ Al respecto, el Artículo 6(e) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(e), según enmendado por el Artículo 4.9 de la Ley 4-2017, dispone que: “De establecerse un per[i]odo probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho per[i]odo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el per[i]odo probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo”. Sobre las enmiendas y derogaciones implícitas de las leyes, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que, aunque no son favorecidas, “cuando los términos de una ley posterior son tan inconsistentes con los de una ley anterior que ambas no pueden subsistir juntas, se entenderá que la posterior ha enmendado implícitamente la anterior, especialmente cuando el resultado de tal interpretación es dar efectividad a la intención legislativa”. A. J. Tristani v. Municipio, 76 DPR 758, 766 (1954).

¹⁹ Artículo 8 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185h.

vacaciones durante el periodo probatorio, este se interrumpirá automáticamente y continuará una vez el trabajador se reincorpore en su empleo.²⁰ Es decir, se suman los días que estuvo de vacaciones al restante del periodo probatorio estatutario o acordado. Esto le permite al patrono evaluar el desempeño del trabajador durante la totalidad del periodo probatorio correspondiente.

El resto de las disposiciones específicas sobre la licencia para vacaciones se mantuvieron inalteradas por la Ley 4-2017. No obstante, discutiremos algunos asuntos brevemente para exponer varias de las interpretaciones pertinentes sobre este tema.

Un empleado puede exigir el disfrute de la licencia para vacaciones una vez las haya acumulado por un año.²¹ Las vacaciones se concederán anualmente y el patrono tiene discreción de establecer o aprobar los turnos de disfrute de sus empleados, conocido en ocasiones como el plan de vacaciones, de modo que no se interrumpa el funcionamiento normal de la empresa.²² No obstante, el empleado tiene que disfrutar anualmente de, por lo menos, cinco (5) días consecutivos de vacaciones.²³ Como excepción, se permite el fraccionamiento mediante acuerdo entre el patrono y el empleado.²⁴ No existen requisitos de forma para este acuerdo, por lo que el mismo podrá ser verbal, escrito o mediante una versión electrónica, de conformidad con los principios sobre acuerdos y documentos electrónicos de la Ley 4-2017.²⁵ Si se acuerda el fraccionamiento de las vacaciones, es

²⁰ *Id.*

²¹ Artículo 6(f) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(f).

²² *Id.*

²³ Artículo 6(g) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(g). (“Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, [e]stas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año”.)

²⁴ *Id.*

²⁵ Artículo 2.6 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122e. En ausencia de disposición legal especial que requiera que un acuerdo de fraccionamiento sea por escrito, entendemos que son igualmente válidos los acuerdos verbales por ser estos reconocidos como una manera fehaciente de contratar, según el Artículo 2.4 de la Ley 4-2017, 29 LPRA § 122c.

responsabilidad del patrono el asegurarse que sus empleados tengan suficientes días acumulados para que puedan disfrutar por lo menos cinco (5) días de vacaciones consecutivos en un (1) año.²⁶ En ausencia de acuerdo entre el patrono y el empleado, las vacaciones se tienen que disfrutar consecutivamente.²⁷

Sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, pueden acumularse un máximo de dos (2) años de licencia para vacaciones.²⁸ Si no se disfrutaron ni se recibe paga por las vacaciones luego de acumulado dicho máximo, el patrono está obligado a conceder el total de días acumulados hasta ese momento y, como penalidad especial e independiente, deberá pagar al doble los días acumulados en exceso de dichos dos (2) años.²⁹ Es decir, solo el excedente de los dos (2) años acumulados deberá pagarse a razón del doble que corresponda.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones, o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho periodo de vacaciones.³⁰ Al ser una licencia pagada, esta disposición tiene el propósito de permitir que el empleado sea compensado por días en los que normalmente no trabajaría. La Ley 180-1998 no establece límites para el disfrute de vacaciones durante días no laborables, por tanto, será discrecional del patrono el conceder esta solicitud y los días que estarán comprendidos dentro de la concesión.

²⁶ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15208 de 26 de agosto de 2003.

²⁷ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14707 de 7 de diciembre de 1999.

²⁸ Artículo 6(h) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(h).

²⁹ *Id.*

³⁰ Artículo 6(i) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(i).

En cuanto a la liquidación, los patronos están obligados a compensar todos los días por vacaciones acumulados por un empleado cuando este cesa en su empleo, aunque sea menos de un (1) año.³¹ Esto aplica únicamente a los empleados que aprobaron el periodo probatorio automático de la Ley Núm. 80 o el periodo menor pactado con su patrono, y a los trabajadores que han cumplido al menos seis (6) meses de su periodo probatorio, aunque sean despedidos antes de aprobar la totalidad del periodo probatorio mayor de seis (6) meses.

La Ley 180-1998 no provee para la liquidación total de la licencia para vacaciones mientras subsista la relación obrero patronal. No obstante, se permite la liquidación parcial de la licencia acumulada mediante solicitud escrita del empleado.³² Aunque no está obligado, el patrono puede conceder a su discreción la liquidación y solo podrá liquidar las vacaciones en exceso de diez (10) días.³³ Por ejemplo, si un empleado tiene acumulado quince (15) días de la licencia para vacaciones, solo se le podrán liquidar cinco (5) días, si lo solicita por escrito, y mantendrá un balance de diez (10) días.

El DTRH ha sido enfático en que toda liquidación que se realice de las vacaciones, sin que medie una solicitud escrita del empleado, será ilegal y nula.³⁴ A esos efectos, hemos expresado que, en caso de que la liquidación sea inválida por no haber mediado solicitud, el empleado conserva su derecho a disfrutar las vacaciones con la paga correspondiente, independientemente del pago ilegal o nulo que previamente le hubiere hecho el patrono.³⁵

³¹ Artículo 6(j) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(j). Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 14818 de 3 de octubre de 2000.

³² Artículo 6(k) de la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250d(k).

³³ *Id.*

³⁴ Véase Consulta del Procurador del Trabajo Núm. 15387 de 17 de noviembre de 2005.

³⁵ *Id.*