



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

18 de enero de 2007

Estimada se:

Consulta Núm. 15511

Nos referimos a su comunicación del 7 de diciembre de 2006, la cual lee como sigue:

“El propósito de mi consulta es con relación al pago de la licencia de vacaciones acumulada. Trabajo como Vice Presidenta de Operaciones en una Cooperativa de Ahorro y Crédito. Mi puesto es de carácter exento, pero entre los beneficios marginales de nuestra Institución está el que los empleados exentos tenemos derecho a la acumulación y pago de licencia de vacaciones.

Nuestra Cooperativa en algunas ocasiones y a solicitud de sus empleados, ha autorizado el pago de exceso de 10 días de la licencia de vacaciones acumuladas, según provisto en la Ley 180, Artículo 6 letra K.

Mi consulta es con relación a si puedo solicitar la liquidación completa de mis días de vacaciones acumulados, ya que como empleado exento (Ejecutivo) no figuro bajo lo dispuesto en la Ley 180. Ya que ésta específicamente expresa que las disposiciones bajo esta ley no serán aplicables a los “Administradores”, “Ejecutivos” y “Profesionales”, según definidos por el “FLSA” y la reglamentación aplicable.

Por todo lo anterior, solicito se me confirme si, ya que soy empleada exenta (ejecutivo) y no me cubre lo dispuesto en la ley 180, puedo solicitar la liquidación completa del balance acumulado en mi licencia de vacaciones, en lugar de liquidar el exceso de los 10 días."

Nos solicita que opinemos sobre la liquidación del balance total acumulado de licencia de vacaciones como empleada exenta, en lugar del exceso de 10 días que dispone el Artículo 6 inciso (k) de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada. Respecto a la liquidación parcial dicho inciso establece lo siguiente:

(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 del 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 sólo si lo solicita por escrito.

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 vigente actualmente, 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.

Atendemos su consulta refiriéndonos específicamente a las disposiciones del Artículo 8 de la Ley Núm.180, el cual excluye de su aplicación a Administradores, Ejecutivos y Profesionales. Dicho artículo de la ley establece que:

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la

Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley.

Según nos indica en su consulta el puesto que usted ocupa en la empresa es uno de carácter exento y como beneficio marginal se le ofrece tiempo de vacaciones y el pago por la correspondiente acumulación. Aclaremos que al emitir la presente opinión estamos presumiendo que en efecto usted es una empleada exenta, según las clasificaciones y definiciones que establece el Reglamento Núm. 13, Quinta Revisión 2005. Los requisitos que se deben tener en cuenta para determinar si un empleado es exento o no, están dispuestos tanto en el Reglamento Núm. 13, citado anteriormente, como en el Reglamento Núm. 541 del Título 29 del Código Federal y cuyas interpretaciones siguen nuestros tribunales en lo que se refiere a la aplicación del Reglamento Núm. 13.

Entendemos que tratándose un empleado exento de las disposiciones de la Ley Núm. 180, según las clasificaciones y definiciones que establece la reglamentación vigente, no son de aplicación las disposiciones que prohíben a un empleado cubierto por dicha ley solicitar la liquidación total del tiempo acumulado por vacaciones. Por lo tanto, en ausencia de disposición expresa del contrato individual de empleo que atienda dicho aspecto, el empleado exento podría solicitar la liquidación total del tiempo acumulado de vacaciones.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo