

AVISO 99/1

Un aviso del Departamento de Trabajo Justo de la Fiscalía General sobre las políticas de vacaciones

En consonancia con [M.G.L. c. 23, s. 1\(b\)](#), la Fiscalía General emite el siguiente aviso:

El pago de las vacaciones se considera salario

Los empleadores que opten por proporcionar vacaciones pagadas a sus empleados deben tratar esos pagos como cualquier otro salario en virtud de [M.G.L. c. 149, s. 148](#). Véase *Massachusetts v. Marsh*, 490 U.S. 107 (1989). Al igual que los salarios, el tiempo de vacaciones prometido a un empleado es una compensación por servicios que se devenga a medida que se prestan los servicios del empleado. Al separarse del empleo, los empleados deben ser compensados por sus empleadores por el tiempo de vacaciones ganado "en virtud de un acuerdo verbal o escrito." [M.G.L. c. 149, s. 148](#). Retener el pago de las vacaciones equivale a retener el salario y, como tal, es ilegal.

Los empleadores pueden establecer las condiciones de empleo y determinar la tarifa horaria o el salario a pagar, así como cuántas horas se espera que trabaje el empleado. Del mismo modo, los empleadores pueden establecer la cantidad de vacaciones pagadas que recibirá el empleado y/o un momento específico del año en el que el empleado puede tomarse unas vacaciones, dependiendo de las necesidades o exigencias de la empresa. Los empleadores pueden establecer procedimientos relativos a la programación de las vacaciones; es decir, si los empleados deben notificar a los empleadores su intención de tomar vacaciones, cuándo piensan tomarlas y cuánto tiempo de vacaciones piensan tomar.

No se pierde el derecho a vacaciones devengadas

Las [Leyes generales c. 149, s. 148](#), establecen que ningún empleador podrá "mediante un contrato especial con un empleado o por cualquier otro medio eximirse" de la ley o de su disposición de sanción en la [Sección 150](#). Dado que el estatuto prevé el pago puntual de todos los salarios devengados, un empleador no puede llegar a un acuerdo con un empleado en virtud del cual éste pierda los salarios devengados, incluidos los pagos por vacaciones. Ejemplos de estos acuerdos son las políticas de vacaciones que condicionan el pago de estas a la continuidad en el empleo o que exigen que los empleados notifiquen su renuncia. Los empleados que han realizado un trabajo y se marchan o son despedidos, ya sea por causa justificada o no, tienen derecho al pago de todo el tiempo trabajado hasta la finalización de su empleo, incluido cualquier salario devengado, de vacaciones no utilizadas.

En general, el tiempo ganado en virtud de cualquier política de vacaciones debe compensarse solo con el tiempo de descanso equivalente. La excepción es cuando un empleado cesa su relación laboral o cuando un empleado acepta recibir una compensación monetaria en lugar de vacaciones.

Acumulación de vacaciones

Un empleador puede limitar la cantidad de tiempo de vacaciones que un empleado puede acumular o devengar. Por ejemplo, un empleador puede establecer que después de acumular un total de cuatro semanas de vacaciones, el empleado dejará de ganar más tiempo de vacaciones hasta que utilice parte de las vacaciones acumuladas. Por lo tanto, el empleado no adquirirá tiempo de vacaciones adicional hasta que el tiempo total de vacaciones del empleado sea inferior a cuatro semanas. Aunque el empleado conserva todas las vacaciones devengadas, se permite al empleador limitar, de forma prospectiva, la cantidad de tiempo de vacaciones o la paga que debe proporcionar al empleado.

Una variación aceptable de un límite de acumulación es la política de vacaciones conocida como "úselas o piérdalas". Según esta política, los empleados deben utilizar todas sus vacaciones acumuladas antes de un determinado período de tiempo o las perderán total o parcialmente. Algunas políticas permiten a los empleados "arrastrar" un cierto número de horas de vacaciones tras la expiración del período designado. La política de "úselas o piérdalas" aplica un máximo a la acumulación al limitar la cantidad total de tiempo de vacaciones que un empleado puede acumular durante la vigencia de su empleo. En virtud de dichas políticas, el empleador debe notificar previamente la política a los empleados y debe asegurarse de que éstos tengan una oportunidad razonable de utilizar el tiempo de vacaciones acumulado dentro de los plazos establecidos por el empleador. De lo contrario, un límite a la acumulación o una política de "úselas o piérdalas" puede dar lugar a una confiscación ilegal de los salarios devengados.

Prorrato de la paga de vacaciones

Los empleadores pueden protegerse adoptando políticas de vacaciones claras y sin ambigüedades. Por ejemplo, un empleador puede disponer que los empleados empiecen a ganar tiempo de vacaciones después de un período de prueba específico, como después de seis meses de empleo. Otro ejemplo de política inequívoca es la que establece que un empleado devenga vacaciones a razón de un día al final de cada mes.

Sin embargo, una política que prevea que los empleados ganen una cantidad determinada de vacaciones "al año", "por año", "en la fecha de su aniversario" o "cada seis meses" no es clara porque las definiciones de los períodos son imprecisas y están sujetas a confusión en cuanto a sus fechas de inicio y fin. Cuando la política del empleador sea ambigua, el tiempo real ganado por el empleado se prorrateará en función del período de tiempo en el que el empleado trabaje realmente. Por ejemplo, si un empleado debe recibir doce días de vacaciones "en un año", y el empleado rescinde voluntaria o involuntariamente su contrato después de diez meses de empleo, el empleado tendría derecho a diez días de vacaciones o a un día por mes trabajado.

El despido antes de un año sin pago prorrateado constituye una falta de pago de los salarios devengados en virtud de la [Sección 148](#).

Licencias anuales

Algunos empleadores combinan la baja por enfermedad, la baja personal, la baja por vacaciones y/u otros tipos de licencias en una categoría general denominada "licencias anuales". Este permiso combinado también se denomina tiempo libre remunerado, tiempo devengado o días libres remunerados. Los empleadores que concedan licencias anuales en lugar de vacaciones deben designar la cantidad de horas o días de vacaciones que se consideran vacaciones. Los empleadores que hayan designado previamente el tiempo de vacaciones de esta manera, ya sea oralmente o por escrito, deberán presentar pruebas de dicha designación para refutar una reclamación de salarios impagados de conformidad con [M.G.L. c. 149, s. 148](#).

Todas las modificaciones de las políticas de vacaciones se aplican de forma prospectiva

Como ocurre con cualquier condición de empleo que afecte a los salarios, los empleadores pueden modificar las condiciones de sus políticas de vacaciones en cualquier momento. No obstante, toda enmienda de este tipo debe tener carácter prospectivo.

Instamos a los empleadores a que entreguen a los empleados copias de su política de vacaciones por escrito con antelación y a que cada empleado reconozca por escrito su comprensión de dicha política.