



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

28 de enero de 2000

**Re: Consulta Núm. 14719**

Nos referimos a su consulta en relación con el derecho a vacaciones conforme al Decreto Mandatorio Núm. 81, aplicable a la Industria de Metales, Maquinaria, Productos Eléctricos, Instrumentos y Productos Relacionados. Su consulta específica es la siguiente:

El propósito de esta carta es consultarle sobre los derechos de un trabajador al momento de tomar sus vacaciones. Trabajo para una empresa privada, la cual está bajo el DECRETO [sic] MANDATORIO NUNUMERO [sic] 81, [é]sta cerrar[á] operaciones a parte de su personal del 28 de diciembre al 7 de enero de 2000. Yo tom[é] mis vacaciones durante los meses de [j]ulio - [a]gosto de 1999, quiero saber si el patrono está en ley al imponerme vacaciones en este cierre parcial. Es [m]i voluntad el tomar esos días sin sueldo para así poder disfrutar mis vacaciones cont[í]nuas como entiendo es el mandato del decreto. Me gustaría que me asesorara en todo este aspecto de vacaciones y qu[é] procedimientos debo seguir si el patrono viola el decreto.

Otro asunto que deseo me instruya es en el caso de uno estar de vacaciones y el patrono lo llame a trabajar. Quisiera saber si es legal que [é]l mueva el tiempo (hrs.) de vacaciones que se trabajó a un tiempo compensatorio en otra fecha, y pagar ese tiempo sencillo. Espero su ayuda y le estaré muy agradecido.

En lo que respecta al disfrute de vacaciones, la parte pertinente del Artículo IV del Decreto Mandatorio Núm. 81, *supra*, dispone textualmente lo siguiente:

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en tal forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin el patrono establecerá los turnos

correspondientes. Estas vacaciones anuales, previo el acuerdo mutuo entre el empleado y el patrono, podrán ser segmentadas en dos períodos.

Esta cláusula del decreto quedó derogada con la aprobación de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, y sustituida por la política similar que contiene el Artículo 6 de la nueva ley, cuyas partes pertinentes disponen lo siguiente:

- (f) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa[,] a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.
- (g) Las 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.

Nótese que el lenguaje del inciso (f) de la nueva ley es casi idéntico al del Artículo VI del Decreto Mandatorio Núm. 81 (así como el de los demás decretos), en cuanto a que es prerrogativa del patrono establecer los turnos de vacaciones. La única responsabilidad que se le impone al patrono en este respecto es asegurarse de que el empleado disfrute anualmente de por lo menos cinco días laborables consecutivos de vacaciones.

No obstante lo anterior, nada impide que el patrono voluntariamente le permita al empleado ausentarse sin paga durante el período de cierre de operaciones, reservando sus vacaciones con paga para la época que el empleado prefiera, siempre y cuando esto no entorpezca el funcionamiento de la empresa. En resumen, la situación que usted describe no constituye violación del decreto ni de la Ley Núm. 180, *supra*, quedando a discreción del patrono conceder el mencionado arreglo.

También plantea usted el caso en que por orden del patrono, el empleado se vea obligado a interrumpir sus vacaciones y reintegrarse al trabajo. Desea usted saber si es legal que las horas trabajadas durante lo que debieron ser las vacaciones del empleado se le concedan posteriormente mediante "tiempo compensatorio" pagado a tiempo sencillo.

Es importante señalar, en primer lugar, que el uso del término "tiempo compensatorio" es incorrecto en este contexto. Por ley, el pago mediante tiempo compensatorio sólo se permite en el caso de empleados públicos. Así lo disponen la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal; la Ley Núm. 5 de

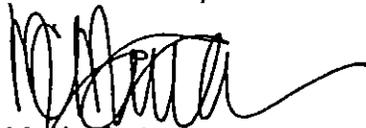
14 de octubre de 1975, conocida por Ley de Personal en el Servicio Público; y la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

La licencia por vacaciones que disponen tanto los decretos mandatorios como la Ley Núm. 180, *supra*, tienen el propósito de sustituir el salario que deja de devengar el empleado durante su ausencia del trabajo. Si por necesidad del negocio de su patrono al empleado se le requiere interrumpir sus vacaciones y regresar al trabajo, vuelve a devengar su salario regular por las horas que trabaje. Como señalamos anteriormente, prevalece la obligación del patrono de garantizar que el regreso prematuro del empleado al trabajo no tenga el efecto de impedirle a éste el disfrute anual de por lo menos cinco días laborables consecutivos de vacaciones. Naturalmente, el patrono posteriormente tendrá que concederle al empleado las horas de vacaciones no disfrutadas, con paga.

Sobre ese particular, objeta usted que se paguen esas horas a tiempo sencillo. Sin embargo, conforme a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo, el patrono sólo viene obligado a compensar de forma extraordinaria las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, es decir, en exceso de 8 horas en un período de 24; en exceso de 40 horas en una semana; o en el séptimo día consecutivo de trabajo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo