



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de junio de 2000

Re: Consulta Núm. 14774

Nos referimos a su consulta en relación con el disfrute de vacaciones conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas y nuestras respuestas a las mismas:

Con el fin de aclarar unas dudas surgidas en la administración de nuestra oficina, solicitamos el que pueda someternos información escrita sobre la legislación aplicable a los siguientes casos:

- ¿Puede el patrono cargar a vacaciones días u horas, sin consulta previa al empleado?

Respuesta

Ninguna disposición de la legislación protectora del trabajo ni de ningún decreto mandatorio requiere el consentimiento del empleado para cargar ausencias a vacaciones.

Sin embargo, se recomienda que se haga mediante acuerdo con el empleado, el cual podría preferir que dicha ausencia se cargue a licencia sin paga. También es pertinente recordar que el patrono tiene el deber de asegurar que el empleado disfrute anualmente de por lo menos 5 días laborables consecutivos de vacaciones, y que como resultado de cargar repetidamente ausencias de 1 ó 2 días a vacaciones el empleado puede quedar con un balance insuficiente para garantizar su disfrute del mínimo de 5 días consecutivos.

- ¿Puede el patrono cambiar el concepto de "día libre" otorgado por él, como concesión especial al empleado, a un cargo contra vacaciones, luego de haberse utilizado dicho período?

Respuesta

Conforme a la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, todo empleado tiene derecho a un día libre por cada seis de trabajo. El empleado debe tener un día regular y fijo de descanso, según resolvió el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Compañía Popular v. Unión de Empleados*, 69 DPR 179 (1948). Por lo tanto, el patrono no puede cambiar arbitrariamente el día libre del empleado con cargo a las vacaciones, aún a petición del propio empleado, y no importa el aparente beneficio para éste. Sin embargo, en caso de que el empleado se encuentre en vacaciones, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, dispone lo siguiente en su Artículo 6:

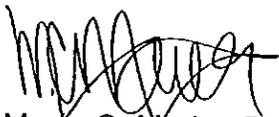
- (i) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables compre[n]didos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.
- La autorización del empleado para que se le cargue el período contra vacaciones, ¿[d]ebe ser siempre por escrito?

Respuesta

Ninguna disposición de ley requiere la autorización del empleado por escrito.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo