



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

14 de mayo de 2002

Re: Consulta Número 15014

Estimado

Nos referimos a su comunicación del 3 de mayo de 2002, la cual lee como sigue:

“Reciba nuestro respetuoso saludo, al momento de nuestra solicitud de información con relación a las leyes laborales de Puerto Rico en lo relativo a las vacaciones acumuladas.

Como parte de las acciones de establecimiento de nuestro Departamento de Recursos Humanos nos encontramos actualmente revisando la adecuación de nuestras políticas de personal en todas las áreas. Es así como hemos identificado que las regulaciones en relación a las vacaciones para empleados en nuestras oficinas de Puerto Rico difieren de las que consideramos para el personal en los Estados Unidos.

En este sentido, hemos visto que el número de días anuales de vacaciones en Puerto Rico debe aumentar a 18 días anuales por empleado. Hasta la fecha, nuestros empleados en esa isla, al igual que los que se encuentra en diferentes localidades en Estados Unidos, tomaban 14 días anualmente.

Para corregir esta situación, deseamos compensar a los 14 empleados que tenemos en Puerto Rico por el número de días que no hayan tomado con relación a lo que le correspondía, desde el momento en que laboran con nosotros. Para esos fines, nos hemos comunicado con el Negociado de Normas del Departamento de Trabajo de Puerto Rico por la vía telefónica, donde hemos preguntado si podemos hacer esta compensación en base [sic] a días de vacaciones pagos durante el presente año.

En el Negociado se nos ha informado que podemos proponer a nuestros empleados la compensación de los días correspondientes y entendemos que en el caso de acumulación por más de dos años, la retribución debe considerarse doblemente. Estamos contemplando hacer un acuerdo escrito con cada empleado.

No obstante, antes de proceder formalmente, deseamos confirmar que este procedimiento es bueno y válido al entender de su procuraduría y recibir información sobre cualquier otra consideración que debamos hacer antes de proceder, por esta misma vía.

Mucho agradeceremos su importante respuesta a lo que consideramos nuestra acción voluntaria y de buena fe para regularizar esta situación.”

En su consulta, usted nos solicita que brindemos nuestra opinión con relación a la norma aplicable, en Puerto Rico, sobre los días de vacaciones acumulados, por empleados que laboran en una agencia de viajes. Usted, nos indica que interesa compensar a los empleados de sus oficinas por el número de días que no han acumulado ni disfrutado, ya que hasta el momento únicamente estaban acumulando o disfrutando catorce (14) días anualmente. Ante tal situación, tiene interés en proponer un acuerdo escrito con cada empleado para poder resolver esta situación mediante el pago de las vacaciones.

Es importante que, examinemos la legislación vigente en Puerto Rico.

En Puerto Rico, las agencias de viaje están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, el cual concede a los trabajadores 12 días de vacaciones. No obstante, la Ley Núm. 84, la cual enmendó la Ley Núm. 180 uniformó los días de vacaciones a los cuales tiene derecho un empleado del sector privado. Estos son quince (15) días de vacaciones por año.

La Ley Núm. 180 de 27 de junio de 1998, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, según enmendada, tuvo el propósito de uniformar los días por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

Esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por cada mes que trabajan no menos de ciento quince (115) horas. Es importante señalar que, el tiempo mientras un empleado está de vacaciones se considera horas trabajadas para fines de la acumulación de las licencias de vacaciones y enfermedad.

En cuanto al disfrute de las vacaciones, los incisos (g), (h) y (k) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 disponen:

“Artículo 6.- Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-

(a) . . .

(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.

(h) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo. (Subrayado nuestro)

. . .
(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.”

En cuanto a su interrogante de proponerle a sus empleados la compensación de los días correspondientes, mediante un acuerdo escrito con cada empleado, la Ley Núm. 180 dispone que mediante acuerdo escrito, entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de vacaciones. Luego de haber acumulado hasta dos (2) años de vacaciones...“El patrono que no las conceda después de haberse acumulado dicho máximo, deberá

conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.” Legislación Protectora del Trabajo Comentada, Sexta Edición Revisada 1999, Lcdo. Alberto Acevedo Colom, Capítulo II, pág. 53.

Como patrono tiene dos alternativas:

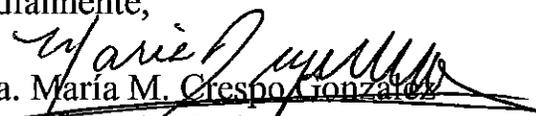
1. Mediante acuerdo escrito con sus empleados, podrá acumular este período, siempre que no exceda al equivalente de dos (2) años. De exceder de dos (2) años el período acumulado, vendrá obligado a pagar el exceso a razón de dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso. El pago es a base del salario que tenía el empleado en el mes en que las acumuló.
2. Igualmente, mediante acuerdo escrito, puede pagar el período acumulado y en exceso de diez (10) días. O sea el empleado debe tener acumulado más de diez (10) días de vacaciones para que pueda pagarle el exceso de lo acumulado. En este caso, si lo acumulado excede de dos (2) años viene obligado a pagar doble, de acuerdo al sueldo correspondiente que tenía el empleado en el mes que acumuló el exceso.

O sea, con relación al acuerdo de pago de las vacaciones, el mismo puede ser válido, según la Ley Núm. 180, teniendo en consideración que puede pagar salvando el exceso de diez (10) días, y en todo caso, el exceso de más de dos (2) años debe pagarse doble a base del sueldo que el empleado devengaba durante el período que acumuló ese exceso.

Debemos señalar, que como patrono que le aplica la Ley Núm. 180, tiene la obligación de que sus empleados acumulen los quince (15) días máximo de vacaciones al año que le concede la Ley Núm. 180.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo