

26 de agosto de 2003

Consulta Número 15208

Estimado señora:

Nos referimos a su comunicación del 9 de agosto de 2003, la cual lee como sigue:

“La Ley 180 de 27 de julio de 1998 (Ley de Salario mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico) establece en su Artículo 6(f) lo siguiente

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.

Asumiendo que el disfrute de la licencia por vacaciones del empleado no interrumpe en lo absoluto el funcionamiento normal de la empresa, ¿puede un patrono posponer o atrasar las vacaciones de un empleado **una vez éste haya cumplido el tiempo requerido para disfrutar de su licencia de vacaciones?**(énfasis de quien consulta) Es decir, si al empleado le corresponde tomar vacaciones durante el mes de octubre, ¿puede el patrono decirle al empleado que sus vacaciones las tomará más tarde, (**por ejemplo**, tres meses después de haber cumplido el término para el disfrute de sus vacaciones)?

De ser así, ¿puede el empleado exigirle a su patrono el disfrute del total de los días acumulados a ese momento (en vez de 15

*días luego de 12 meses de trabajo en este ejemplo serían 18.5 días si lo computamos a base de tres meses adicionales sin haber disfrutado aún sus vacaciones – 1.25 días por 15 meses)? En otras palabras, si el empleado quiere disfrutar **la totalidad** (énfasis de quien consulta) de los días acumulados hasta ese momento de su licencia de vacaciones ¿puede el patrono negarse a concederle la totalidad de los días acumulados hasta ese momento?”(Subrayados nuestros)*

En su consulta, usted nos solicita que opinemos sobre la licencia de vacaciones conforme las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad**.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones basadas en hechos hipotéticos y sólo emite opiniones sobre situaciones y hechos verdaderos. Más aún, la OPT se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el DTRH, o ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Por lo que, no podemos emitir una opinión basándonos en asumir hechos o que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o, inclusive ante los tribunales de justicia.

No obstante lo antes dicho, y a manera ilustrativa le informamos que la Ley Núm. 180, *antes citada*, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia de vacaciones a razón de un (1 1/4) días por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

El inciso (f) del mencionado artículo dispone:

“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 en que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.”

Por tanto, como regla general, la licencia de vacaciones debe disfrutarse consecutivamente. Además, lo que la ley enfatiza es que las mismas no pueden ser exigidas hasta que se haya acumulado por un año y que el patrono las deberá otorgar anualmente. Asimismo, la ley dispone que es el patrono la persona que establecerá el plan de vacaciones y los turnos en que los empleados se irán de vacaciones.

Por otro lado el inciso (g) reza:

“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 en el año.”

Por lo que, este inciso reitera la regla general de que las vacaciones se disfrutarán consecutivamente salvo que se permite como vía de excepción el fraccionamiento entre las mismas cuando se cumple con los siguientes requisitos:

1. Debe existir un acuerdo entre el patrono y el empleado para que la licencia de vacaciones sea fraccionada y
2. Se le garantiza al empleado que disfrutará de por lo menos cinco días laborables consecutivos de licencia por vacaciones al año.

Además, el inciso (h) establece:

“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 de hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos 2 veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.”

Lo anterior significa que cuando el empleado tiene vacaciones acumuladas por más de dos años y que no ha disfrutado, tiene derecho a disfrutar todas las vacaciones acumuladas hasta ese momento y, además, las que lleven más de dos años acumulada el patrono las deberá pagar doble.

De usted tener alguna reclamación sobre el particular, puede comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 al 2106 o visitar la oficina del Negociado de Normas del Trabajo más cercana a su residencia para orientación.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

Lcda. Grissell Rodríguez Padua
Procuradora del Trabajo