



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

12 de junio de 1997

Re: Consulta Número 14331

Nos referimos a su consulta en relación con el disfrute de la licencia por vacaciones conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta se relaciona específicamente con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, aprobada por nuestra Asamblea Legislativa como una enmienda a la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1996, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios.

Cita usted la Sección 12(h) de la Ley Núm. 96, según enmendada por el Artículo 5 de la Ley Núm. 84, la cual dispone 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."

Refiriéndose a esta disposición, plantea usted lo siguiente:

"Entendemos ésto se refiere a todo empleado que tenga un año o más de servicio en la compañía y haya acumulado el tiempo correspondiente durante el período de un año."

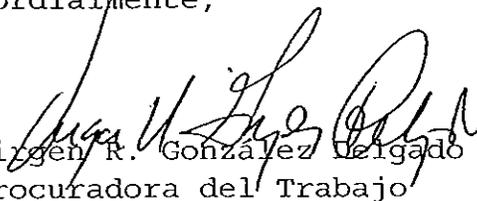
¿Podría un empleado exigir el disfrute de vacaciones que haya acumulado antes de haber completado el año? Por ejemplo, un empleado que acumula 15 días por año (tomando como base un año calendario), y el patrono se niega a conceder el disfrute de vacaciones que el empleado solicita durante el mes de julio de ese año, ¿estaría el patrono protegido contra cualquier reclamación y/o acción legal que pudiera original el empleado?"

La citada disposición establece como condición indispensable para exigir el disfrute de las vacaciones que el empleado las haya acumulado durante por lo menos un año. Esto significa que el patrono no viene obligado a conceder las vacaciones a un empleado que no haya cumplido con este requisito. En vista de que la ley le confiere también al patrono la facultad de establecer los turnos correspondientes a fin de que no se interrumpan las operaciones de la empresa, el patrono puede válidamente requerirle al empleado posponer el disfrute de las vacaciones hasta que haya transcurrido el período estatutario de un año. No obstante, la citada disposición no limita la discreción del patrono para conceder las vacaciones antes de transcurrido el período de un año, ya sea a petición del empleado o por necesidad de las operaciones del negocio. Naturalmente, el patrono deberá asegurarse de que al conceder las vacaciones se cumpla también con la Sección 12(i) de la Ley Núm. 96, la cual dispone lo siguiente:

"Las vacaciones se disfrutarán de manera 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."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo