



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

2 de octubre de 2000

**Re: Consulta Núm. 14817**

Nos referimos a su consulta en relación con el fraccionamiento de vacaciones conforme a la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

Queríamos contar con la interpretación oficial del Departamento del Trabajo en lo referente del [sic] disfrute de las vacaciones de empleados no-exentos.

La consulta específica es para aclarar si un empleado no-exento puede disfrutar del balance de sus vacaciones de forma fragmentada siempre y cuando disfrute de por lo menos 5 días de forma consecutivas en el año.

La industria a la [que] esta consuta [sic] se refiere es la de almacenes y distribución.

Agradecemos su pronta respuesta a este asunto.

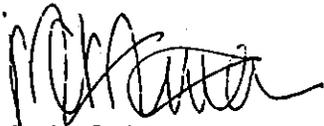
La información suministrada indica que su empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento, cuyo Artículo V contiene las disposiciones relativas al disfrute de vacaciones. Sin embargo, dicho artículo no contiene referencia alguna al fraccionamiento de vacaciones. No obstante, en lo que respecta a esa interrogante, el Artículo 6(g) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone textualmente lo siguiente:

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.

La intención legislativa, según se desprende del Artículo 6(g), *supra*, es que el empleado disfrute de sus vacaciones en forma consecutiva. Sin embargo, por vía de excepción podrán fraccionarse las vacaciones, si así lo acuerdan el empleado y su patrono, sujeto a que el empleado disfrute anualmente de por lo menos 5 días laborables consecutivos de vacaciones. Será responsabilidad del patrono asegurarse de que el empleado disfrute anualmente de por lo menos 5 días laborables consecutivos de vacaciones, si se acuerda el fraccionamiento. De no existir tal acuerdo, el empleado deberá disfrutar sus vacaciones en forma consecutiva.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo