



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Normas de Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

16 de noviembre de 2007

Hago referencia a la comunicación de 7 de noviembre de 2007 y recibida en el Negociado de Normas de Trabajo el 13 de noviembre de 2007 la cual se transcribe a continuación.

Acompañó copia.....

Como es requisito de ley que todo empleado debe tomar, como mínimo, cinco (5) días consecutivos por vacaciones anualmente, es menester saber si es legal autorizar dicha solicitud.

De ser así:

¿Cuál es el proceso a seguir luego de recibida este tipo de solicitud?

¿Cuál es el tiempo mínimo y/o máximo, si alguno, que puede ser pagado?

¿Debe el patrono dejar un balance mínimo de vacaciones, sin utilizar

En este caso particular la empleada tiene 70 horas acumuladas y lleva empleada 2 año y 2 meses en la compañía.

Sin entrar a emitir juicio sobre los hechos específicos y ante la complejidad y la ausencia de datos necesarios para la evaluación de sus interrogantes le reiteramos la norma básica al aplicar la Ley Núm. 180, en cuanto a la paga y disfrute de la licencia de vacaciones. Lo relativo a la interrogante objeto de consulta surge del Artículo 6 de esta y dispone sobre el particular:

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

(a) Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, **acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes;** y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios. **(Énfasis nuestro)**

(b) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

(c) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

(d) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por hora.

(e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

- (f) **El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán**
- (g) **anualmente, en forma que no interrumpa el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. (Énfasis nuestro)**
- (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. (Énfasis nuestro)**
- (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. (Énfasis nuestro)**
- (i) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos 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.
- (j) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.
- (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. (Énfasis nuestro).**

De las citadas disposiciones de ley se desprende que si el empleado acumulara la tasa de vacaciones al mes de 1.25 días, al concluir un año tendría acumulado un total de 15 días, los cuales tiene derecho a disfrutarlos 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.

Por otro lado, la ley dispone además que 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.

Cont.
16 de noviembre de 2007
Consulta Vanesa Torres Suárez
Página #4

En conclusión, en casos donde el empleado haya acumulado 15 días de vacaciones durante el año de trabajo para la empresa, el cual comienza en su fecha de ingreso (ej. 16 de noviembre de 2006 al 15 de noviembre de 2007), éste tendrá derecho a disfrutar los 15 días de forma consecutiva, negociar con su patrono la liquidación parcial de la licencia de vacaciones en exceso de 10 días del total acumulado o 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.

Nos reiteramos, que dada la complejidad del asunto planteado y la falta de información, visite la oficina del Negociado de Normas de Trabajo, más cercana a su residencia donde usted pueda ampliar la información y ser orientarla más en lo específico sobre sus interrogantes. Esto es muy necesario porque, además de lo expresado, presenta otra información que crea dudas del período que la empleada lleva sin disfrutar vacaciones, por lo que podría aplicar las disposiciones del inciso (h) , el cual establece las penalidades al acumularse las vacaciones en exceso de dos (2) años.

Esperamos que esta información le sea de utilidad.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anejo