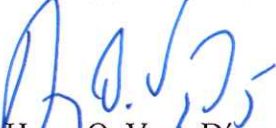


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

20 de marzo de 2014

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 15 – 2014

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales


Harry O. Vega Díaz
Director

**DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES A LA LICENCIA DE
VACACIONES Y PLANES DE VACACIONES**

La acumulación y disfrute de la licencia de vacaciones, conjuntamente con otras licencias con o sin paga, constituye uno de los beneficios marginales a los que tienen derecho los empleados gubernamentales, tanto en la jurisdicción estatal como municipal. Así se dispone en el Artículo 10, Sección 10.1 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*" y en el Artículo 11.016 de la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como "*Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991*".

La licencia de vacaciones tiene el propósito de conceder a los empleados un período de descanso anual que les permita reponerse del cansancio físico y mental que la realización de sus deberes y funciones le producen. Este período de interrupción anual de la jornada de trabajo reviste en gran interés público, porque su objetivo es asegurarse que el País cuente con un servicio público eficiente y productivo, además de proporcionar mejores condiciones de trabajo.

Las normas vigentes permiten la acumulación de licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados disfrutarán de esta licencia por un período de treinta (30) días laborables (de tenerlos acumulados), de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

El derecho al disfrute de licencia de vacaciones conlleva desembolsos de fondos públicos pues los empleados continuarán recibiendo sus sueldos durante el descanso anual. Por ello, cada Agencia y Municipio debe formular, en coordinación con los supervisores y empleados, un plan de vacaciones por cada año natural, en el que se disponga el período

dentro del cual ellos disfrutarán de sus vacaciones de la manera más compatible con el servicio público y sin que este se afecte. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor al primero de enero de cada año. Las Agencias y Municipios son responsables de dar fiel cumplimiento a dichos planes, velar porque sus empleados disfruten de sus vacaciones según programadas, que no se posponga tal disfrute ni se produzcan excesos de acumulación por este concepto sobre el máximo de sesenta (60) días.

Los planes de vacaciones solo podrán alterarse por necesidades claras e inaplazables del servicio y a requerimiento de las Agencias o Municipios. Las disposiciones legales vigentes no auspician ni propician el uso arbitrario de la licencia de vacaciones, ni la alteración del plan por alegadas y no fundamentadas necesidades del servicio. Acciones como éstas alterarían el propósito real de las vacaciones.

Cuando el empleado no pueda disfrutar de sus vacaciones anuales por situaciones ajenas a su voluntad y al finalizar el año natural cuente con una acumulación en exceso de sesenta (60) días, se le permitirá utilizar tales excesos durante los primeros seis (6) meses del próximo año natural¹. Las Agencias y Municipios serán responsables de que los empleados utilicen dicho cúmulo de exceso de vacaciones en o antes del 30 de junio de cada año.

Los planes de vacaciones son el instrumento provisto para viabilizar el cumplimiento de las normas relacionadas con la licencia de vacaciones. Corresponde a las Autoridades Nominadoras, directores de recursos humanos y supervisores implantar dichos planes de manera que se garantice a cada empleado su descanso anual en forma compatible con las necesidades del servicio y con los planes de trabajo de la entidad gubernamental. De esa forma, se evitará la acumulación de licencia sobre el límite máximo establecido, lo que pudiera conllevar la consabida erogación de fondos públicos.

Exhortamos a las Agencias y Municipios a mantener a sus empleados debidamente informados y orientados sobre los beneficios marginales a los que tienen derecho, incluyendo las licencias con o sin paga, al igual que de los términos y condiciones que rigen su disfrute. Así se conseguirá establecer un balance adecuado entre las necesidades del servicio, las necesidades de los empleados y la óptima utilización de los recursos disponibles.

De igual forma, existe un sinnúmero de corporaciones públicas que, en observancia del Principio de Mérito, han adoptado en sus reglamentos cláusulas similares a las disposiciones estatutarias antes aludidas. Por consiguiente, recomendamos dar fiel cumplimiento a las mismas.

¹ Debe tenerse presente que los empleados acumularán licencia de vacaciones por el período correspondiente a la utilización de los excesos, una vez se reincorporen al servicio. Por ende, si no se cumple fielmente con el plan de vacaciones los empleados volverán a tener excesos de esta licencia al finalizar el año natural, repitiendo así el ciclo indebido.