



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

19 de marzo de 1997

RE: Consulta Núm. 14302

Estimado señor Morales:

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de licencia por vacaciones y por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

"Necesitamos saber si aquellos empleados contratados por períodos determinados, como por ejemplo en temporada de Madre, Navidad, etc. acumulan vacaciones y licencia de enfermedad durante el tiempo del contrato."

La empresa que usted representa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, Décima Revisión (1991), aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Las disposiciones relativas a vacaciones se encuentran en el Artículo IV, Apartado A, de dicho decreto, y leen como sigue:

"Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además que todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón

de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor, pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de 80 horas en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de 3/4 de día laborable por cada 80 horas."

El Apartado B del referido Artículo IV dispone idénticos requisitos de acumulación para la licencia por enfermedad. Por lo tanto, el decreto dispone la acumulación anual de 15 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad por cada mes en que el empleado haya trabajado por lo menos 120 horas. En el caso de empleados que trabajen menos de 120 horas, pero no menos de 80, la acumulación será de 9 días de vacaciones y 9 días de licencia por enfermedad.

Debe señalarse que a diferencia de los empleados contratados por tiempo indeterminado, los empleados contratados por tiempo determinado no pueden ser sometidos a períodos probatorios, y por lo tanto acumulan vacaciones desde que comienzan a trabajar, siempre y cuando rindan el mínimo de horas de labor para tener derecho a dicho beneficio.

También es necesario consignar que en el caso de empresas cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 42, las disposiciones relativas a vacaciones y licencia por enfermedad del decreto le aplican únicamente a aquellos empleados que trabajaban con la empresa antes del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Dicha ley enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual se emiten los decretos mandatorios. Para aquellos empleados que comenzaron a trabajar con un patrono cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 42 a partir del 1ro. de agosto de 1995, los beneficios de licencia por vacaciones y por enfermedad aplicables son los dispuestos en la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84. A continuación reproducimos el texto de la referida Sección 12(c).

"Se dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón de (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."

Conforme a lo anterior, cualquier empleado sujeto a la citada enmienda de la Ley Núm. 96 acumulará por concepto de vacaciones y licencia por enfermedad respectivamente, el equivalente anual de 15 y 12 días, siempre y cuando trabaje no menos de 115 horas en el mes, inclusive cuando es contratado por tiempo determinado. Por el contrario, no acumulará ninguna de las dos licencias si el empleado trabaja menos de 115 horas en el mes.

También nos refiere usted la siguiente pregunta:

"Por otro lado, también interesamos conocer si empleados contratados por período indeterminado acumulan vacaciones y licencia por enfermedad durante el período probatorio."

En lo que respecta a vacaciones, la respuesta a esa pregunta se encuentra en la Sección 12(g) de la Ley Núm. 96, según enmendada, la cual dispone lo siguiente:

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

Nótese que el empleado tendrá derecho a acumular licencia por vacaciones desde el comienzo de su trabajo de no haberse establecido un período probatorio de conformidad con el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. A tenor con dicho artículo, el contrato probatorio de trabajo "deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos." También dispone el citado artículo que el contrato básico de período probatorio tiene que hacerse antes de que el empleado comience a trabajar para el patrono, advirtiendo que todo contrato de período probatorio convenido posteriormente será ilegal y nulo.

Finalmente, y a diferencia de la licencia por vacaciones, el empleado acumula licencia por enfermedad aún durante el período probatorio.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo