



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

1ro. de mayo de 1998

Re: Consulta Número 14495

Nos referimos a su consulta en relación con las licencias por vacaciones y enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas seguidas de nuestras respuestas a cada una.

Solicito información para aclarar dudas sobre la acumulación de vacaciones regulares y enfermedad, para distintos tipos de contratos de empleo. Mis dudas e inquietudes son las siguientes:

1. Entiendo que mientras un empleado se encuentra bajo su período probatorio, toda ausencia debe ser descontada de su salario, aunque acumulará vacaciones regulares y enfermedad durante ese período, las cuales serán acreditadas en su totalidad una vez complete satisfactoriamente su período probatorio. ¿Es esto correcto?

La Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, dispone en su Sección 12(g) 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.

A diferencia de las vacaciones, sin embargo, la licencia por enfermedad se acumula desde el comienzo en el empleo, y el empleado tiene derecho a su disfrute aún durante su período probatorio.

2. Supongamos que tenemos un empleado en período probatorio por 90 días. A los sesenta días decidimos prescindir de los servicios del empleado. ¿Se le tiene que liquidar la licencia de vacaciones acumulada por los primeros sesenta días de empleo? Cualquiera que sea la respuesta, ¿por qué?

El derecho al disfrute de la licencia por vacaciones está condicionado a que el empleado complete satisfactoriamente su período probatorio. Por lo tanto, si el empleado es despedido antes de terminar su período probatorio, no ha adquirido tal derecho y el patrono no viene obligado a pagarle las vacaciones que de lo contrario hubiese acumulado durante dicho período.

3. ¿Los empleados por contrato por tiempo definido acumulan vacaciones?

En aquellos casos en que no media período probatorio, todo empleado cubierto por la Ley Núm. 96 acumula vacaciones desde el comienzo en el empleo; y aún si se sometió al empleado a un período probatorio válido, el empleado acumulará vacaciones si el empleado completa el período de 90 días, trátase o no de un contrato por tiempo definido.

4. Entiendo que la acumulación de vacaciones regulares es computada en base a horas trabajadas mensualmente, excepto en los casos en que el empleado esté disfrutando de licencia por vacaciones regulares o enfermedad que sí acumula vacaciones. Sin embargo, entiendo que un empleado bajo licencia por maternidad, incapacidad no ocupacional, incapacidad relacionada al trabajo (Fondo) o utilizando la Licencia Médico Familiar no acumula vacaciones. Por favor dejeme saber correctamente en que casos de disfrute de licencias un empleado sigue acumulando vacaciones y en que casos no.

Los decretos mandatorios emitidos por la Junta de Salario Mínimo condicionan el derecho a la acumulación de vacaciones, y licencia por enfermedad a que el empleado trabaje cierto número mínimo de horas en el mes. Por disposición expresa de todos los decretos mandatorios, al igual que de la Ley Núm. 84, supra, el disfrute de vacaciones y licencia por enfermedad se considera "tiempo trabajado" para fines de acumulación de ambos beneficios. Por el contrario, no existe ninguna disposición análoga en la legislación protectora del trabajo en lo que se refiere al tiempo durante el cual un empleado disfruta de licencia por maternidad o incapacidad o bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica. En relación con la interrogante sobre la licencia por maternidad y en respuesta a la Consulta Núm. 7762, esta Procuraduría emitió el 9 de diciembre de 1969 una opinión en la que se consigna lo siguiente:

Durante el período de tiempo que una empleada disfruta de su licencia por maternidad no acumula vacaciones regulares ni licencia por enfermedad y ello es así porque la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, que es la fuente de los derechos en lo que concierne al período de descanso llamado licencia por maternidad, provee la forma en que ha de compensársele el aludido período de descanso, regula específicamente lo concerniente al despido de una obrera en estado de embarazo y le reserva el empleo durante el período en cuestión. En ninguna de sus disposiciones concede la Ley Núm. 3, supra, el derecho a acumular vacaciones. Como esta ley guarda silencio en cuanto a la acumulación de días por concepto de vacaciones regulares y por enfermedad durante el período de la licencia por maternidad, no existe tal derecho.

Explicando el fundamento de esa norma, también se emitió la siguiente opinión el 11 de diciembre de 1974 en respuesta a la Consulta Núm. 9677:

La norma general es que el tiempo en que una empleada permanece disfrutando de licencia por maternidad no se cuenta como tiempo trabajado a los fines de la acumulación de vacaciones, por lo que la empleada no acumulará vacaciones durante dicho período. Nada impide, sin embargo, que esa norma quede modificada en sentido contrario mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

Finalmente, coincide con esta interpretación el Lcdo. Alberto Acevedo Colom en su libro Legislación Protectora del Trabajo Comentada, página 60, cuya parte pertinente citamos a continuación:

Bajo la Ley de Salario Mínimo no se considera tiempo trabajado lo siguiente:

- 1) El tiempo que un empleado se encuentra reportado al Fondo del Seguro del Estado y como consecuencia de esta acción no realiza trabajo.
- 2) El tiempo durante el cual una empleada disfruta de los beneficios de licencia por maternidad, o sea, que no realiza trabajo por disfrutar el descanso por embarazo que provee la ley.
- 3) El tiempo durante el cual un empleado se encuentra sirviendo de jurado.
- 4) El tiempo durante el cual un empleado presta servicios para el Ejército de los Estados Unidos o la Guardia Nacional de Puerto Rico al amparo de una licencia militar.

Esto implica que durante el tiempo indicado en los cuatro incisos anteriores el empleado no devenga salarios ni acumula vacaciones o licencia por enfermedad si bien retiene su empleo y bajo otras leyes vigentes se puede disponer algún tipo de compensación.

En resumen, los períodos en que el empleado disfruta de vacaciones o licencia por enfermedad constituyen la excepción a la regla de que tales licencias no se consideran horas trabajadas y, por lo tanto, en los demás casos el empleado no acumula vacaciones ni licencia por enfermedad.

5. Las vacaciones acumuladas en exceso de dos años se deben liquidar con paga doble. ¿Es esto cierto?

La Sección 12(j) de la Ley Núm. 96, supra, según enmendada por la Ley Núm. 84, supra, dispone lo siguiente sobre la interrogante planteada:

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse

acumulado 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.

Conforme a lo anterior, el pago doble se requiere por vacaciones acumuladas en exceso de 30 días, aunque el empleado las haya acumulado en menos de dos años.

6. Si un empleado se niega a disfrutar de sus vacaciones anuales, o sea, no las solicita y el patrono realiza que ya se acerca el cumplimiento de dos años consecutivos en que el empleado no ha disfrutado de vacaciones, ¿puede el patrono obligar o exigirle al empleado que debe retirarse a disfrutar de vacaciones? Si el empleado insiste en no disfrutar de las vacaciones ¿qué debe hacer el patrono? ¿Puede el patrono liquidar (pagar) al empleado las vacaciones acumuladas siempre y cuando deje a fondo por lo menos diez días? ¿Puede el patrono liquidar las vacaciones, aún si el empleado se resiste?

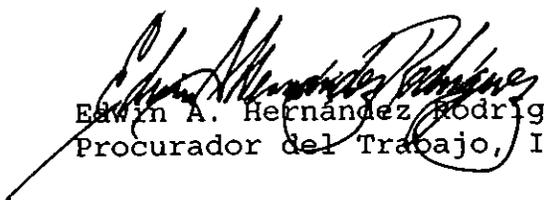
Conforme a la Ley Núm. 84, supra, las vacaciones pueden fraccionarse mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, "siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones al año". Por lo tanto, es responsabilidad del patrono asegurarse de que el empleado disfrute de por lo menos ese número de días laborables consecutivos al año. Nótese que el fraccionamiento sólo es permisible si existe un acuerdo entre el patrono y el empleado. De no existir tal acuerdo, es obligatorio que el empleado disfrute de sus vacaciones consecutivamente.

En respuesta a su pregunta, si el patrono se percata de que el empleado esté próximo a exceder el límite de 30 días, puede requerirle al empleado que se retire a disfrutar de sus vacaciones. Es por eso que la Ley Núm. 96, supra, según enmendada, dispone que "las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpa el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes". Según lo dispone la ley, "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". En resumen, la liquidación parcial sólo se puede efectuar a petición del empleado, pero el patrono puede requerirle al empleado que disfrute sus

vacaciones aunque éste se oponga. Esto se debe a que el patrono, de lo contrario, incurriría en violación de la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino