



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

20 de abril de 1999

**Re: Consulta Núm. 14626**

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad aplicables a los empleados de su empresa. Su consulta específica es la siguiente:

Nuestra Empresa se dedica a servicios de limpieza y/o conserjería a plantas industriales y edificios comerciales.

Deseamos que nos aclare si a esta Empresa le aplica el **Decreto Mandatorio #89** ó la ley del 27 de julio de 1998 en cuanto al pago de **vacaciones** y de **licencia por enfermedad**, tanto para empleados que hayan comenzado a trabajar antes del 1ero de agosto de 1995, como [para] los que comenzaron después de esta fecha.

Estamos claros de la norma de acumulación de vacaciones desde la fecha de comienzo del empleo, una vez el empleado apruebe el período probatorio. Sin embargo, esta norma no es extensiva a la acumulación de licencia por enfermedad. ¿Es esto cierto?

Favor de enviarnos copia de la **Ley 180** del 27 de julio [de] 1998, **Enmiendas sobre Horarios Flexibles** y el **Decreto Mandatorio #89**.

En lo que respecta a la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad, el Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

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 (1¼) 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.

Estos beneficios difieren de los que dispone el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. El Artículo IV de ese decreto dispone que todo empleado en esa industria acumulará vacaciones “a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año” durante los primeros 12 meses de servicio; y “a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable ....., o sea, 15 días laborables al año” a partir de los primeros 12 meses de servicio.

Por otro lado, el Artículo V del mismo decreto dispone que se acumulará licencia por enfermedad “a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, nueve (9) días laborables al año”, también durante los primeros 12 meses de servicio; y “a razón de un (1) día laborable....., o sea, doce (12) días laborables al año” a partir de los primeros 12 meses de servicio.

Nótese además que el Decreto Mandatorio Núm. 89 también dispone beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad para empleados que trabajan menos de 100 horas al mes. En cambio, los empleados cubiertos por la Ley Núm. 180, *supra*, no acumulan licencia alguna en cualquier mes en que trabajen menos de 115 horas.

Como podemos ver, los beneficios del decreto en este caso son menores que los que dispone la Ley Núm. 180, *supra*. La regla a seguir en tales casos es la que se consigna en el Artículo 5(c) de la ley, que lee como sigue:

Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasas de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley. [subrayado nuestro]

Conforme a lo anterior, los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que le corresponden a empleados de una empresa cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 89 son los que disponen los Artículos IV y V, respectivamente, de dicho decreto. Dichos beneficios le aplican tanto a empleados que comenzaron antes del 1ro. de agosto de 1995 como a los que comenzaron después de esa fecha.

En cuanto al derecho a acumular vacaciones y licencia por enfermedad de un empleado en período probatorio, el Artículo 6(e) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone lo siguiente:

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.

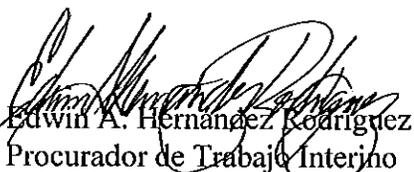
Idéntica política contiene el Decreto Mandatorio Núm. 89, cuyo Artículo IV dispone textualmente lo siguiente:

El empleado acumulará las vacaciones a partir de la terminación de un período probatorio de tres mes. Disponiéndose, que todo empleado que apruebe el período probatorio acumulará vacaciones desde su ingreso.

A diferencia de las vacaciones, la licencia por enfermedad se acumula desde el comienzo del empleo, no habiendo el legislador condicionado dicho beneficio al cumplimiento del período probatorio.

Correspondiendo a su petición, adjunto le enviamos copia de las publicaciones solicitadas.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador de Trabajo Interino

Anejos: Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998  
Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995  
Decreto Mandatorio Núm. 89