



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

8 de abril de 1997

Estimada señor Escalera:

Re: Consulta Núm. 14309

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de licencia por vacaciones y por enfermedad que dispone la legislación protectora del trabajo para empleados a jornada parcial. Dicha consulta se relaciona específicamente con empleados a jornada parcial cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, y por el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Señala usted que existe una diferencia entre las beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que los citados decretos le conceden a esos empleados y las disposiciones de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 y al amparo de la cual se emiten los decretos mandatorios. Con el objeto de eventualmente establecer beneficios uniformes de vacaciones y licencia por enfermedad para todas las industrias, nuestra Asamblea Legislativa dispuso que todos los empleados cubiertos por la Ley Núm. 84 tendrían que trabajar un mínimo de 115 horas al mes para tener derecho a la acumulación de esos beneficios.

Motiva su consulta el hecho de que ambos el Decreto Mandatorio Núm. 42 y el Núm. 47 disponen beneficios *pro rata* de ambas licencias para empleados a tiempo parcial cuyas jornadas de trabajo son de menos de 115 horas mensuales. Como usted señala, la letra de la ley es clara en cuanto a que aquellos empleados que en virtud de un decreto mandatorio ya disfrutaban de tales beneficios antes de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 tienen garantizada la aplicación de la norma del decreto. La duda surge con respecto a aquellos empleados que empezaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84.

Según su observación, la Ley Núm. 84 "[n]o contiene disposiciones especiales para empleados a jornada parcial que no alcancen las 115 horas trabajadas al mes." A tenor con esa realidad, concluye usted que aquellos empleados que comenzaron a trabajar con su patrono a partir del 1ro. de agosto de 1995 no acumularán licencia por vacaciones ni por enfermedad a menos que alcancen por lo menos 115 horas de labor en el mes.

Sin embargo, nos informa usted que hay opiniones divididas sobre ese particular. Específicamente, trae usted a nuestra atención que hay quienes consideran que los empleados que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995 conservan los derechos del decreto basándose en el texto de la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, la cual dispone lo siguiente:

"Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso, continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios."

Resulta contradictorio interpretar esta disposición como un "beneficio menor", cuando claramente ambos el Decreto Mandatorio Núm. 42 y el Núm. 47 ofrecen un beneficio *mayor* que la Ley Núm. 84, al amparo de la cual ningún empleado que trabaje menos de 115 horas al mes acumulará vacaciones ni licencia por enfermedad. Por lo tanto, estamos de acuerdo con su opinión de que aquellos empleados que comenzaron a trabajar a partir de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 solamente acumularán vacaciones y licencia por enfermedad si cumplen con el requisito de trabajar por lo menos 115 horas al mes.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo