



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

31 de julio de 1997

Re: Consulta Número 14362

Nos referimos a su consulta relacionada con los derechos de los empleados que trabajan jornada parcial conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

"El propósito de esta carta es que yo trabajo para una empresa privada como part time hace 11 meses, mi labor en esta tienda es como cajera y a la vez en diferentes pasillos de la tienda. Tengo algunas dudas al respecto el derecho que tiene el part time. El porque esta duda al respecto porque yo quisiera saber si una persona part time tiene derecho a vacaciones no por un mes sino cuanto es al respecto. Una de las preguntas que tengo duda es si el part time nunca es permanente y el porque"

De su consulta se desprende que la empresa en la cual usted trabaja está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. El derecho a vacaciones de empleados en esta industria que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995 surge de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. La Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según

enmendada por la Ley Núm. 84, dispone lo siguiente con respecto a vacaciones y licencia por enfermedad.

De su consulta se desprende que la empresa en la cual usted trabaja está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. El derecho a vacaciones de empleados en esta industria que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995 surge de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. La Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la ley Núm. 84, dispone lo siguiente con respecto a vacaciones y licencia por enfermedad:

"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 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 considerarán tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios."

Lo anterior significa que cualquier empleado cubierto por la ley acumulará vacaciones y licencia por enfermedad en cada mes durante el cual trabaje, por lo menos, 115 horas, equivalente a una jornada semanal de 26.6 horas. Conversamente, aquel empleado que trabaje menos de 115 horas durante algún mes en particular no acumulará ninguno de estos beneficios en ese mes. Por lo tanto, su derecho a acumular vacaciones dependerá de cuantas horas usted trabaja mensualmente, lo cual no indica su carta.

En cuanto a su segunda pregunta, la protección de empleo que dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, incluye a empleados a jornada parcial. Conforme al Artículo 8 de la ley, el patrono puede someter al empleado a un período probatorio que deberá hacerse por escrito y que no podrá exceder de tres (3) meses, a menos que se extienda dicho período mediante autorización escrita del Secretario del Trabajo. También requiere la ley que el contrato se haga antes de que el empleado comience a prestar

servicios para el patrono, considerándose nulo cualquier contrato convenido posterior a esa fecha. De no existir un contrato escrito, o si vencido el término establecido en dicho contrato el empleado continúa trabajando con ese patrono, "dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

Indica su carta que usted lleva once meses trabajando con su actual patrono. Por lo tanto, usted es una empleada contratada sin tiempo determinado, es decir, permanente, conforme al Artículo 8 de la Ley Núm. 80, supra, y como tal sólo puede ser despedida por justa causa.

Finalmente, solicita usted nuestra opinión sobre la siguiente interrogante:

"También quiesiera (sic) que me informaran que podría hacer al respecto cuanto a una situación que estoy pasando en mi trabajo la cual explico brevemente:

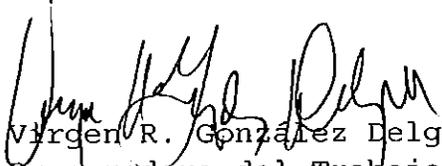
Yo empiezo a trabajar a las 10:00 am, y no estoy en caja hasta que unas de mis compañeras vallan (sic) a su almuerzo, el gerente me asigna la caja de mi compañera y me dice que no la cuadre, yo pues le hago caso y por la tarde me cambian de caja, que si estuve en la 1 ahora está en la 7 y despues en la última que este esa la cuadro, sin yo haberla cuadrado en la mañana y siempre o la mayoría de las veces sale descuadrada.

Orientemen (sic) al respecto."

En cuanto a su segunda pregunta, la situación que usted describe no está reglamentada por ninguna de las leyes que administra este Departamento. Por lo tanto, no podemos emitir opinión alguna al respecto. No obstante, le sugiero que consulte esta situación con su supervisor inmediato, por tratarse de administración interna de la empresa.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo