



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

6 de mayo de 1998

Re: Consulta Núm. 14494

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Su consulta específica es la siguiente:

Nuestra Empresa se dedica a la venta al detal de ropa y accesorios de hombre y mujer y nos ha[n] surgido unas dudas en la Ley 84 del 20 de julio de 1995, fecha en que entró en vigor la referida ley [sic].

La Ley 84 dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones a razón de  $1\frac{1}{4}$  días por mes en que el empleado trabaje no menos de 115 horas en el mes. La Ley 84 también dispone que el tiempo de licencia por vacaciones se acumula a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación y que para empleados cuyos horarios fluctúen, el día regular de trabajo se determina dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados.

En el caso hipotético en que un empleado trabaje 120 horas en 20 días trabajados en el mes en que ocurrió la acumulación, ¿cuántas horas de licencia por vacaciones acumulará el empleado para ese mes en particular? ¿Cómo se define el mes en que ocurre la acumulación, a base de cada mes natural o a base de períodos de 30 ó 31 días partiendo del día en específico en que el empleado comenzó a trabajar para la empresa?

La aclaración de los puntos que por este medio hemos referido a su atención, al igual que su opinión sobre éstos, será de gran valor para esta Empresa y los que para ella laboramos, en la aplicación de la Ley 84.

Como usted señala, la Sección 12(d) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone textualmente lo siguiente:

El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se puedan determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

En el caso hipotético que usted nos refiere, se indica que el empleado trabaja 120 horas en un período de 20 días. Nótese que "el día regular de trabajo" no necesariamente es de 8 horas. Por lo tanto, en este caso hipotético el empleado podría tener una jornada fija de 6 horas diarias, y no sería necesario realizar el cómputo para determinar el día de trabajo promedio. Por otro lado, el día regular de trabajo podría variar. En ambos casos, su acumulación se basaría en un día regular de 6 horas, y su acumulación en el mes sería de  $7\frac{1}{2}$  horas.

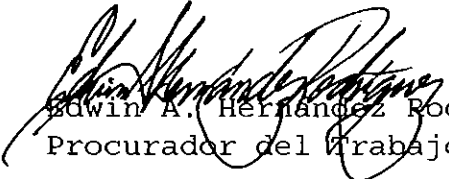
En cuanto a su segunda pregunta, para fines de determinar el mes en que ocurre la acumulación, se debe partir de la fecha en que el empleado comenzó a trabajar para la empresa.

También es pertinente señalar que su empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Al igual que la Ley Núm. 84, el referido decreto dispone la acumulación mensual de  $1\frac{1}{4}$  días de licencia por vacaciones, aunque requiere que el empleado trabaje por lo menos 120 horas al mes, en vez de 115, para tener derecho a la acumulación. Además, el decreto dispone beneficios de vacaciones y de licencia por enfermedad proporcionalmente menores para empleados que trabajan menos de 120 horas al mes. Finalmente, el decreto también dispone la acumulación mensual de  $1\frac{1}{4}$  días de licencia por enfermedad, mientras que conforme a la Ley Núm. 84 el empleado sólo acumula un (1) día al mes.

Los citados beneficios del Decreto Mandatorio Núm. 42 continuarán aplicándole a todos aquellos empleados que ya estuvieran trabajando para la empresa antes del 1ro. de agosto de 1995, fecha de efectividad de la Ley Núm. 84 (no el 20 de julio, que fue la fecha de aprobación). En cambio, aquellos empleados que comenzaron con la empresa a partir de esa fecha sólo tienen derecho a los beneficios que dispone la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador del Trabajo Interino