



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

3 de marzo de 1997

Estimada señora Rivera:

Re: Consulta Número 14279

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de licencia por vacaciones y por enfermedad aplicable a empleados que trabajan a tiempo parcial conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento.

Según nos informa, la empresa que usted representa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. El propósito específico de su consulta es determinar como se computan los beneficios de licencia por vacaciones y por enfermedad, en el caso de empleados que trabajan una jornada parcial que varía de semana en semana.

A modo de ilustración, nos refiere usted un caso hipotético de una empleada que trabaja 25 horas durante la primera semana del mes, 16 horas la segunda semana; 12 horas la tercera semana; y 8 horas la cuarta semana. En el mes siguiente la empleada trabaja 16 horas en la primera semana; 12 horas la segunda semana; 18 horas la tercera semana; y 6 horas la cuarta semana. Basándose en este caso hipotético, plantea usted la siguiente interrogante:

"Un empleado a tiempo parcial trae un certificado médico hoy excusándose por tres semanas y tiene acumulados días por enfermedad. La pregunta es la siguiente: ¿Le aplica

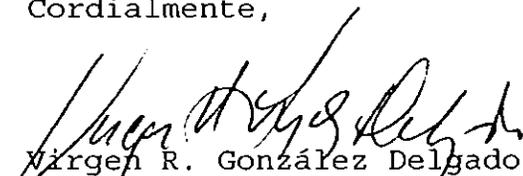
el pago por enfermedad por las próximas dos semanas para las cuales aún no hay un horario asignado para ese empleado? Si es así, ¿cómo se determina qué cantidad de horas se le pagarán por enfermedad por las próximas dos semanas de trabajo si el horario siempre es variado?"

La respuesta a la interrogante planteada se encuentra en la Sección 12(d) de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual dispone lo siguiente:

"El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes 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."  
(Subrayado nuestro).

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo