



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

6 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14393

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, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. A continuación reproducimos su consulta específica y nuestra respuesta a la misma:

1. Si la Ley Núm. 84 aplica a todo tipo de industria no cubierta por la Ley Federal de Relaciones del Trabajo.
2. ¿Qué beneficio tendrá un empleado que comience posterior al 1 de agosto de 1995, la industria para la cual trabaja es una no cubierta por la Ley Federal y el Decreto Mandatorio ofrece beneficios mayores o más ventajosos para acumular vacaciones por enfermedad?

Estas dudas me surgieron luego de leer la Ley #84 y varias consultas que tengo sobre el tema."

En primer lugar, se refiere usted en su consulta a la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, la cual se aprobó 1947 con el fin de "proveer facilidades adicionales para la mediación en disputas obreras que afecten al comercio, para igualar las

responsabilidades legales de las organizaciones obreras y de los patronos, y para otros fines", lo cual tiene poco o nada que ver con la Ley Núm. 84. Presumimos que fue su intención referirse a la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, la cual sí tiene relación con la Ley Núm. 84. Así consta en la Declaración de Principios de la Ley Núm. 84, en la cual se declara "que es la política pública de esta ley garantizar la igualdad en la aplicación automática del salario mínimo federal a los trabajadores en Puerto Rico."

Para efectos de su consulta, sin embargo, tampoco es pertinente si aplica o no la Ley de Salario Mínimo Federal. Esto se debe a que dicha ley no contiene disposición alguna en lo que respecta a vacaciones ni licencia por enfermedad. Por lo tanto, los derechos a vacaciones y licencia por enfermedad surgen del decreto mandatorio o de la Ley Núm. 84, aplique o no la Ley de Salario Mínimo Federal, excepto en el caso de que un convenio colectivo o contrato individual de trabajo conceda mayores beneficios.

En el caso que es objeto de su consulta, aplicará el salario mínimo del decreto debido a que la industria no está cubierta por la ley federal. Así consta en la citada Declaración de Principios de la Ley Núm. 84, la cual dispone a renglón seguido lo siguiente:

"Para aquellas actividades que no estén cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada, se mantiene la política de fijar salarios mínimos, licencia por vacaciones y enfermedad para asegurar a los trabajadores los salarios y beneficios más altos que las condiciones de la industria permitan."

La Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, establece beneficios anuales uniformes de 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. En el caso que se nos refiere, se especifica que el empleado empezó a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, en una industria cubierta por un decreto que dispone mayores beneficios de licencia por enfermedad que la Ley Núm. 84. La respuesta a su interrogante está contenida en la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, que dispone lo siguiente:

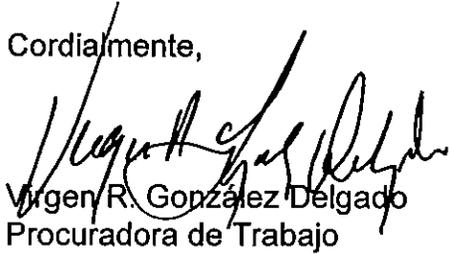
"Los beneficios mínimos antes mencionados serán de aplicación inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de esta Ley estuvieran cubiertos por decretos mandatorios cuyos

niveles de acumulación sean equivalentes a los anteriores. Los empleados que a la vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen mayores beneficios mínimos de licencias, permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo 20 de esta Ley."

En el caso que usted plantea, lo anterior significa que mantendrán el derecho a los mayores beneficios del decreto los empleados que ya trabajaran en esa industria antes del 1ro. de agosto de 1995. En cambio, los empleados contratados a partir de esa fecha sólo tendrán derecho a los beneficios de la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información ayude a aclarar sus dudas sobre este asunto.

Cordialmente,



Virginia R. González Delgado
Procuradora de Trabajo