



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

27 de agosto de 1997

Re: Consulta Núm. 14376

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. Solicita usted una orientación sobre la aplicación de la ley a su empleo en un restaurante, en el cual trabaja desde mayo de 1996. Su consulta específica es la siguiente:

"Tengo un año trabajando con el [r]estaurante y solicit[é] mis vacaciones. Como es la primera vez que trabajo para dicha institución, fui a finales del mes de mayo de este año a el [sic] Departamento del Trabajo a la oficina de Normas y Salarios [sic] para saber cu[á]ntos días me tocaban de vacaciones, me informaron que si trabajaba más de cien horas mensuales acumulaba día y medio por mes, por lo tanto 18 días al año. Yo trabajo más de cien horas al mes, y cuando el 9 de junio de 1997 fui a coger mis vacaciones, me jefe inmediato me informó que tenía 15 días y yo le respondí que tenía 18 días, entonces mi jefe me dijo que su contable le informó que eran 15 días

debido a que la ley cambió el 20 de julio de 1995, con nuevo decreto que dice que si uno comienza a trabajar después de esa fecha no se acumula día y medio por mes, sino por el contrario acumula día y cuarto por mes. Mi jefe me dio a leer un papel que contenía esa nueva ley. Y a mi entender sobre ese nuevo decreto yo pensé que era para los patronos que pagaban menos de 15 días de vacaciones al año se los subieran a los quince días, pero los que pagaban 15 días o más de vacaciones no los podían bajar. Bueno como no entendí lo que me explico mi jefe, volví a la oficina de Normas y Salarios [sic] en Guayama y se me informó que había más de una interpretación para este decreto y que ellos no tenían muy claro el significado de este nuevo decreto.

Por eso me estoy dirigiendo hacia usted para ver si me puede sacar de esta duda. Mi jefe paga 18 días de vacaciones solamente a aquellos empleados que comenzaron a trabajar antes del 20 de julio de 1995. Y a los que comenzamos a trabajar después de esa fecha nos va a pagar 15 días de vacaciones, si esto es lo correcto o si por contrario est[á] equivocado[;] me gustaría que si está en sus manos usted me contestara lo más pronto posible ya que somos varios empleados que comenzamos a trabajar después del 20 de julio de 1995."

El negocio en el cual usted trabaja está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda. Como le habrá informado el Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, el Artículo III de dicho decreto dispone lo siguiente:

"Todo empleado acumulará vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de una y media (1½) veces el horario promedio diario que tuvo en cada mes en que trabajó por lo menos cien (100) horas."

La citada acumulación equivale a 18 días de vacaciones anualmente. A continuación, el Artículo IV del mismo

decreto dispone idénticos beneficios de licencia por enfermedad. La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios al amparo de la citada Ley Núm. 96, según ésta fue enmendada por la referida Ley Núm. 84. En lo que respecta a vacaciones y licencias por enfermedad, la Sección 12(c) de la enmendada Ley Núm. 96 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."

[Subrayado nuestro]

Como hemos visto, el Decreto Mandatorio Núm. 47 es de los que dispone "mayores beneficios mínimos de licencias" que los que concede la Ley Núm. 84. Por lo tanto, "[l]os empleados que a la vigencia de esta Ley", es decir, el 1ro. de agosto de 1995, estuvieran cubiertos por este decreto "permanecerán con la garantía de los mismos". En otras palabras, la Ley Núm. 84 le garantiza los derechos adquiridos a aquellos empleados que ya trabajaban con la empresa antes del 1ro. de agosto de 1995. Sin embargo, a aquellos empleados que comenzaron a partir del 1ro. de agosto de 1995 le aplicarán los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que dispone la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada.


En resumen, lo anterior significa que las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 47 relativas a vacaciones y licencia por enfermedad aplican únicamente a aquellos empleados que ya trabajaban con la empresa antes del 1ro. de agosto de 1995, mientras que los que comenzaron a partir de esa fecha están cubiertos por las disposiciones de la Ley Núm. 84 y no las del decreto. Es importante señalar que esta situación aplica únicamente en aquellos casos en que el decreto mandatorio dispone mayores beneficios mínimos que los de la Ley Núm. 84. En el caso de decretos mandatorios que disponen menores beneficios mínimos, todos los empleados

continuarán con dichos menores beneficios hasta tanto la Junta de Salario Mínimo, conforme a su mandato legislativo, revise el decreto para atemperarlo a la Ley Núm. 84.

Según indica su carta, usted trabaja más de cien (100) horas al mes. Sin embargo, la citada Sección 12(c) requiere que el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes para tener derecho a la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad. Por lo tanto, los empleados que estén sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 84 no acumularán vacaciones ni licencia por enfermedad a menos que trabajen por lo menos 115 horas al mes.

Esperamos haber aclarado sus dudas sobre este asunto.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo