



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

6 de mayo de 1997

Re: Consulta Número 14320

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y del Decreto Mandatorio Núm. 74 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, aplicable a la Industria de Servicios de Vigilancia y Protección.

El Decreto Mandatorio Núm. 74 cubre las actividades de la empresa de servicios de seguridad que usted representa. Motiva su consulta las dudas sobre si su empresa se debe regir por las disposiciones del decreto o las de la Ley Núm. 84, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios.

Al aprobar la Ley Núm. 84, nuestra Asamblea Legislativa tuvo el propósito, entre otros, de establecer beneficios eventualmente uniformes de salario mínimo, vacaciones, y licencia por enfermedad para todos los empleados cubiertos por el sistema de decretos mandatorios. Conforme a la intención legislativa, los beneficios que dispone la Ley Núm. 84 se implantarán gradualmente en ciertas industrias. Esto se debe, por un lado, a la obligación de proteger los derechos adquiridos de empleados en industrias cuyos decretos disponen beneficios mayores que los de la Ley Núm. 84, y por otro lado a la necesidad de tomar en consideración las realidades económicas de aquellas industrias cuyos decretos mandatorios disponen beneficios inferiores a los de la Ley Núm. 84.

En términos concretos, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 84 dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones de 1¼ días por mes, lo cual equivale a 15 días al año; y de 1 día por mes de licencia por enfermedad, equivalente a 12 días al año. Ambos beneficios están sujetos a que el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes. A renglón seguido la citada Sección 12(c) 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."

Con respecto a aquellos decretos que conceden beneficios menores, la referida Sección 12(c) a continuación dispone lo siguiente:

"Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso, continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios. La Junta deberá gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso. Al alcanzar los beneficios mínimos antes mencionados, cesará la jurisdicción de la Junta sobre dichos empleados."

Conforme a lo anterior, la aplicación de la Ley Núm. 84 dependerá de los beneficios que disponga el decreto mandatorio aplicable a la industria particular. En el caso específico de su industria, el Decreto Mandatorio Núm. 74, Quinta Revisión (1991), dispone la acumulación de vacaciones a razón de 1 día por mes, equivalente a 12 días al año, para empleados que tengan 12 meses o menos de servicio. Una vez que el empleado rebasa los 12 meses de servicio, el decreto dispone que acumulará vacaciones a razón de 1¼ días por mes, o sea, 15 días al año. En cuanto a licencia por enfermedad, el decreto dispone la acumulación a razón de 1 día al mes, equivalente a 12 días al año.

Como habrá notado, el decreto requiere que el empleado trabaje por lo menos 110 horas al mes para tener derecho a los beneficios de licencias por vacaciones y enfermedad. La Ley Núm. 84, en cambio, dispone que el empleado deberá trabajar por lo menos 115 horas al mes. La pauta a seguir en este caso la fijó nuestra Asamblea Legislativa en el Artículo 20, Beneficios Adquiridos, de la Ley Núm. 84, el cual dispone lo siguiente:

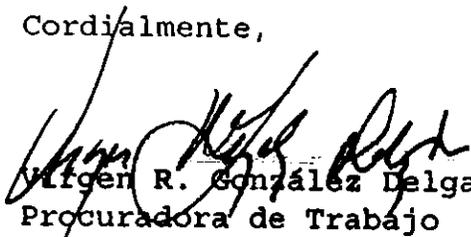
"No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación de la licencia por vacaciones y por enfermedad a ningún empleado que a la fecha de vigencia de la presente ley tuviera derecho, por virtud de un decreto mandatorio, a un salario mínimo o a una tasa de acumulación de tales licencias, mayores a lo dispuesto en las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada por esta Ley. Tampoco se podrá requerir a dicho empleado más horas de trabajo mensual que las dispuestas, a la fecha de vigencia de esta Ley, en el decreto mandatorio para fines de acumulación de dichas licencias. No obstante, todos los demás aspectos de un decreto mandatorio que no sean los previamente señalados se regirán por lo dispuesto en esta Ley."

Al comparar los beneficios del decreto con los de la Ley Núm. 84, observamos que durante el primer año el decreto le concede al empleado menores beneficios de vacaciones, aunque dispone idénticos beneficios de licencia por enfermedad. A tenor con la citada Sección 12(c) de la Ley Núm. 84, esto constituye "beneficios menores a los establecidos en este inciso", y por lo tanto los empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 74 "continuarán bajo la protección de [dicho decreto mandatorio]" hasta tanto la Junta de Salario Mínimo, cumpliendo con su mandato legislativo, vuelva a revisar el decreto para atemperar sus disposiciones a las de la Ley Núm. 84.

También es pertinente señalar que el Decreto Mandatorio Núm. 74 le concede beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, a razón de  $\frac{1}{2}$  día por mes, a empleados que trabajan menos de 110, pero no menos de 60 horas al mes. Conforme al citado Artículo 20 de la Ley Núm. 84, los empleados cubiertos por este decreto que cumplan con el requisito de trabajar por lo menos 60 horas mensuales continuarán disfrutando de esos beneficios.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virginia R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo