



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

2 de junio de 1997

Estimada licenciada Ortiz:

Re: Consulta Número 14328

Nos referimos a su consulta en relación con los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta se relaciona con un cliente de su bufete cuyas actividades están sujetas al Decreto Mandatorio Núm. 91, aplicable a la Industria de Manufactura y Ensamblaje de Vehículos de Transportación.

Por otro lado, señala usted que confronta una disyuntiva debido a la necesidad de tomar en consideración a la vez las disposiciones análogas de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. Dicha ley fue aprobada por nuestra Asamblea Legislativa como enmienda a la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. La situación específica que usted describe es la siguiente:

"La disyuntiva a la que nos enfrentamos en este momento no queda aclarada por la Ley 84, supra, y tampoco es un campo que haya sido discutido en las consultas de la Procuradora del Trabajo. El Decreto Mandatorio número 91 dispone una acumulación de ambas licencias de doce (12) días al año, con cien (100) horas requisito para tal acumulación. La Ley 84, supra, por su parte, establece una acumulación anual de vacaciones de quince (15) días y de doce (12) días al año para la licencia por enfermedad; estando sujetas ambas acumulaciones al requisito de ciento quince (115) horas de labor."

Como usted señala más adelante, el principio a seguir en tales casos es que "a aquellos empleados contratados a partir del 1ro. de agosto de 1995 [fecha de vigencia de la Ley Núm. 84], les será aplicable aquel estatuto que resulte menos beneficioso, sea esta la Ley 84, supra, o el decreto." Sobre este particular, sin embargo, señala usted a continuación lo siguiente:

"Si bien es cierto que en los casos de algunos decretos versus la ley es fácil discernir cuál es menos beneficioso, existen otros tantos que no son fácilmente diferenciables. Este es el caso específico del Decreto Mandatorio [sic] número 91. Este decreto puede considerarse menos beneficioso que la ley en el único aspecto de que provee tres (3) días menos de vacaciones que los dispuestos en la Ley, ya que tanto en la Ley, como en el decreto, los días de acumulación para la licencia por enfermedad son doce (12). Por otro lado, en términos de [sic] las horas requisito, el decreto resulta más beneficioso, ya que el mismo establece que con sólo cien (100) horas de labor al mes, el empleado acumula licencias, mientras que la Ley 84, supra, le requiere ciento quince (115) horas."

A renglón seguido, señala usted lo siguiente:

"El punto neurálgico de nuestra consulta es [é]ste precisamente. Tenemos ante nos una mezcla de beneficios mayores y menores en ambos estatutos a un mismo tiempo. Al no estar claro este punto, y en función de acoplarnos a las nuevas reglas, petitionamos que nos indique qué es menos beneficioso entre la Ley 84, supra, y el Decreto Mandatorio número 91."

La respuesta a esa interrogante se encuentra en la Ley Núm. 96, cuya Sección 12(c), según enmendada por la Ley Núm. 84, 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."

A nuestro entender, lo anterior significa que todos aquellos decretos que a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 dispusieran beneficios de vacaciones o licencia por enfermedad menores que los de la referida ley continúan bajo la jurisdicción de la Junta de Salario Mínimo, la cual tiene un mandato legislativo de aumentar dichos beneficios menores hasta equipararlos con los de la Ley Núm. 84. Conforme a la intención legislativa que subyace la citada disposición, continuarán sujetos a los beneficios de licencias del decreto todos aquellos empleados que laboren en industrias en las cuales la Junta de Salario Mínimo retenga jurisdicción, es decir, aquellos en que la Junta aún no ha cumplido el mandato de "gestionar...los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad consignados en este inciso."

En el caso específico del Decreto Mandatorio Núm. 91, por lo tanto, los empleados continúan sujetos a las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad del decreto, incluyendo el requisito de trabajar 100 horas mensuales para tener derecho a la acumulación de dichas licencias. Esto se desprende del Artículo 20 de la Ley Núm. 84, el cual dispone lo siguiente:

"No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación de licencias 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."
[subrayado nuestro]

También plantea usted en su consulta la siguiente interrogante:

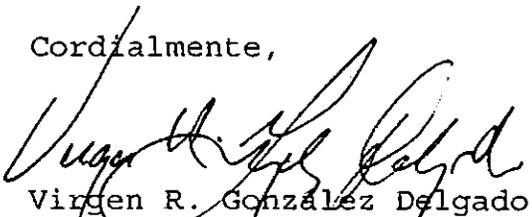
"La segunda inquietud que surge respecto a la aplicación de esta enmienda es referente a la liquidación parcial de licencia por enfermedad. El Decreto Mandatorio número 91 dispone para la liquidación del exceso de doce (12) días acumulados al 31 de diciembre de cada año. De acuerdo a nuestra interpretación, el Artículo 20 de [B]eneficios Adquiridos de la Ley 84, supra, tercer párrafo, tiene la función de reconocerle a 'todo aquel empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta Ley está cubierto por un decreto mandatorio que dispone para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles...' (énfasis nuestro) el derecho a tal liquidación, condicionado a que el empleado así lo acuerde."

Señala usted más adelante que su lectura del Artículo 20 "nos lleva a la conclusión de que el propósito del legislador fue el de reconocer la liquidación a los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley y excluir de este beneficio a los empleados contratados luego del 1ro. de agosto de 1995." Coincidimos con su interpretación de la citada disposición, en la cual las partes que usted subraya dejan claro que el derecho a la liquidación lo retiene individualmente el empleado, siempre y cuando éste comenzara a trabajar con su patrono antes de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84.

Es conveniente señalar que esta disposición crea la oportunidad de establecer programas que sirvan de incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad. Mediante tales programas el patrono puede voluntariamente ofrecer la liquidación de la licencia por enfermedad no utilizada en exceso del máximo de 15 días que dispone la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo