



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

21 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14407

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, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

"Le escribo pues necesito que me aclare una duda pues tengo un cliente dentro de la industria de restaurantes que comenzó operaciones durante el mes de diciembre de 1995 y entiendo que se debe regir por la Ley 84 - 'Reforma Laboral' del 1 de agosto de 1995. Aunque existe el Decreto Núm. 47 que cubre las operaciones de restaurantes, entiendo que el mismo no aplica pues la Ley 84 se impone, pues entra en vigor antes de la fecha del comienzo de operaciones de mi cliente.

Entiendo además que la Ley 84 no es de menor fuerza legal que el Decreto 47 pues por algo es Ley."

Al aprobar la Ley Núm. 84, fue la intención de nuestra Asamblea Legislativa establecer beneficios eventualmente uniformes para todas las industrias en lo que respecta a vacaciones y licencia por enfermedad. Con ese propósito, la Ley Núm. 84 dispuso "una acumulación mínima de licencia por vacaciones a razón

de uno y cuarto (1¼) días por mes y una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes." Para tener derecho a dicha acumulación, el empleado deberá trabajar no menos de 115 horas al mes. Esto equivale, respectivamente, a la acumulación anual de 15 días y 12 días de licencia por enfermedad. Reconociendo la necesidad de aclarar si en determinados casos prevalecerán las disposiciones de la ley o del decreto mandatorio aplicable, la Ley Núm. 84 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 (primero de agosto de 1995) 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 lo que respecta a aquellos decretos que disponen beneficios menores, La Ley Núm. 84 dispone lo siguiente:

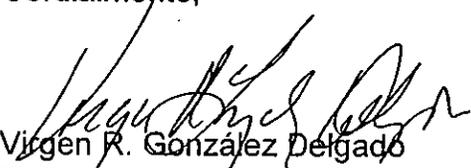
"Aquellos empleados cuyos decretos mandatorios dispongan, a la fecha de vigencia de esta Ley, beneficios menores a los establecidos en este inciso, continuarán bajo la protección de dichos decretos mandatorios. La Junta deberá gestionar en el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica 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."

En el caso que es objeto de su consulta, se indica que el negocio inició operaciones después de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84. Como indica el párrafo anterior, sin embargo, las disposiciones del decreto aplicarán aún en tales casos si los beneficios de la Ley Núm. 84 son mayores. En otras palabras, el factor determinante no es si el negocio comenzó después de la fecha de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84, sino como comparan los beneficios del decreto con los de la Ley Núm. 84. También es importante señalar que la ley se refiere a empleados y no a industrias. Por lo tanto, en el caso de una industria cuyo decreto mandatorio disponga mayores beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, aquellos empleados que trabajaran con ese patrono antes del 1ro. de agosto de 1995 tendrán garantizados los beneficios mayores del decreto, mientras que los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la ley se regirán por la Ley Núm. 84.

En este caso, el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, dispone mayores beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que la Ley Núm. 84. Por lo tanto, todos los empleados del restaurante de su cliente, que inició sus operaciones después de la fecha del 1ro. de agosto de 1995, se regirán por las disposiciones de la Ley Núm. 84 en lo que respecta a vacaciones y licencia por enfermedad. Sin embargo, continuarán aplicando las demás disposiciones del decreto, incluyendo el salario mínimo del Artículo II, a menos que su cliente esté sujeto al salario mínimo federal. También están cubiertos los empleados de su cliente por las disposiciones complementarias del Decreto Mandatorio Núm. 6, aplicable al Negociado de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, con la excepción de la garantía de compensación semanal mínima, que fue derogada por la Ley Núm. 84.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo