



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

30 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14461

Nos referimos a su consulta en relación con el Decreto Mandatorio Núm. 73, aplicable a la Industria de Comunicaciones, y con la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Una empleada comenzó a trabajar el 27 de septiembre de 1993 para una compañía de envío de mensajes, cubierto por el Decreto Mandatorio 73 ("beepers"), como Operadora. Su jornada era una parcial de 25 horas laborables a la semana.

En marzo de 1995, como consecuencia de un accidente de tránsito, permaneció incapacitada para trabajar. Se acogió a los beneficios de la Ley 138 de 26 de junio de 1968, enmendada, Ley de Protección Social Contra Accidentes de Automóviles, hasta agosto de 1995, fecha en que regresa a su trabajo. Debido a que no estaba totalmente recuperada del accidente sufrido se vió obligada a presentar su renuncia al trabajo, efectiva el 5 de septiembre de 1995.

En mayo de 1996, regresó a ocupar su posición de Operadora con el mismo patrono, con quien continúa trabajando.

Anterior al 5 de septiembre de 1995 acumulaba licencia por vacaciones regulares y licencia por enfermedad, conforme a las disposiciones del Decreto Mandatorio ya mencionado. Varios meses después de reintegrarse a su trabajo (mayo de 1996), se le informó que conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 84, vigente desde el 1ero. de agosto de 1995, no acumulaba las referidas licencias.

La consulta que elevo ante su consideración es:

1. ¿Cuánto tiempo debe transcurrir entre la fecha en que un empleado cesa en sus funciones para un patrono (ya sea por despido o por renuncia) y la fecha en que es reclutado nuevamente para considerarse que hubo ruptura de la relación obrero-patrono?
2. El hecho de que aproximadamente por un período de siete meses, debido a una incapacidad temporera para trabajar no prestó servicios para este patrono; ¿es determinante para concluir que es una empleada nueva para efectos de la acumulación de las licencias por vacaciones regulares y enfermedad?

Mucho se agradecerá la interpretación oficial de la Agencia sobre los aspectos consultados.

Como usted señala, el Decreto Mandatorio Núm. 73 le concede el derecho a la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad aún a empleados que trabajan a tiempo parcial. La Ley Núm. 84, en cambio, sólo dispone tal derecho para empleados que trabajan por lo menos 115 horas al mes. Esto significa que conforme a la Ley Núm. 84 una empleada que trabaja sólo 25 horas a la semana no acumulará ninguna de las dos licencias. Sin embargo, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone en su parte pertinente lo siguiente:

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 es objeto de su consulta, se indica que la empleada comenzó a trabajar con este patrono antes de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84. Dada la circunstancia de que el Decreto Mandatorio Núm. 73

es de los que dispone mayores beneficios mínimos de licencias, la empleada claramente tenía derecho a los mayores beneficios del decreto. Como usted señala, la interrogante que debemos contestar es si por el hecho de que la empleada cesó en el empleo posteriormente y regresó varios meses después se debe considerar una empleada nueva para efectos de determinar si le aplican las disposiciones de la Ley Núm. 84 en vez de las del decreto.

Sobre la interrogante planteada, es pertinente citar las normas de interpretación que deben seguirse en tales casos, según el licenciado Ruy Delgado Zayas en su obra Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, páginas 15-16:

En cuanto a las normas que rigen la interpretación de la Legislación Protectora del Trabajo, debemos señalar que nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las leyes remediales deben interpretarse con liberalidad y amplitud para lograr sus propósitos. *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 1975, 104 DPR 407.

Anteriormente, en *López Santos v. Tribunal Superior*, 1970, 99 DPR 325, se resolvió que la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara, debiendo los tribunales interpretar dichas exclusiones en forma restrictiva. Véase, además, *Insurance Co. of P.R. v. Ruiz*, 1968, 96 DPR 175[,] *Román v. Superintendente de la Policía*, 1966, 93 DPR 685[,] y *Piñan, v. Mayagüez Sugar Co., Inc.*, 1961, 84 DPR 89.

Por otro lado, se ha resuelto que al interpretar un decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo -organismo cuasi legislativo del Estado- deberá prevalecer la intención del legislador sobre la disposición literal del estatuto que esté en conflicto con esa intención. Un decreto mandatorio es un documento cuasi legislativo, y como tal, le son de aplicación las reglas de hermenéutica para determinar la intención de la Junta de Salario Mínimo. *Secretario del Trabajo, etc. v. Puerto Rico Cereal Extracts, Inc.* 1961, 83 DPR 267.

Se ha establecido, además que en caso de duda de si un decreto de salario mínimo es aplicable a determinada clase de empleados, no debe prevalecer una interpretación restrictiva del mismo que los excluya de la protección que le brinda dicho decreto. *Sierra Berdecla v. Pedro A. Pizá, Inc.*, 1962, 86 DPR 447; *Sierra, Comisionado, v. Llamas*, 1952, 73 DPR 908[,] y *Campos de Encarnación v. Sepúlveda*, 1967, 94 DPR 74.

Hace unos años, en *Avon Products, Inc. v. Secretario del Trabajo*, 1977, 105 DPR 803, se resolvió que un tribunal debe tender a interpretar liberalmente el ámbito de estatutos remediales.

El mencionado caso trataba de la revisión de una determinación de patrono bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, efectuada por el Secretario del Trabajo.

En esa ocasión, señaló además nuestro Tribunal Supremo, que la intención del legislador al aprobar un estatuto se deduce de los propósitos reparadores del mismo y de su texto.

En ese contexto, la clara intención de la citada Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, fue la de preservar los derechos de aquellos empleados que a la fecha de vigencia de la ley fueran acreedores a mayores beneficios de un decreto mandatorio. Con ese propósito en mente, no puede haber sido la intención legislativa dejar la puerta abierta para que un patrono cesanteara a un empleado que ya disfrutara de los mayores beneficios de un decreto mandatorio y lo volviese a contratar posteriormente como empleado nuevo, a la vez privándolo de los beneficios del decreto. Nuestra opinión, por lo tanto, es que si el empleado ya había adquirido los mayores beneficios del decreto antes de su cesantía, a la fecha de su reinstalación con el mismo patrono, conforme a la citada Sección 12(c) tendrá derecho a los mismos beneficios que disfrutaba antes de cesar en dicho empleo. A nuestro juicio, ésta es la única conclusión que es consistente con el principio sentado por nuestra jurisprudencia en *López Santos v. Tribunal Superior*, supra, de que tales exclusiones deberán interpretarse en forma restrictiva a menos que el estatuto haya dispuesto en forma inequívoca que fue la intención legislativa excluir de esos beneficios a determinado grupo de empleados.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo