



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

30 de julio de 1998

Re: Consulta Núm. 14518

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. Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios. Su consulta específica es la siguiente:

Dado el caso que en los últimos años la presencia de empresas norteamericanas haciendo negocios [sic] en Puerto Rico ha creado una serie de interrogantes sobre la aplicación y alcance de nuestras leyes de empleo, nos gustaría saber la **posición oficial** del Departamento del Trabajo sobre los siguientes asuntos.

Consulta No. [sic] 1

Como es de su conocimiento[,] desde el 1ero. de agosto de 1995 la Ley No. [sic] 84 de 1995 dispone para la acumulación de vacaciones regulares de quince (15) días al año y de doce (12) días para licencia por enfermedad. La Ley 84 tiene otras disposiciones pero las mismas no son de preocupación, ni motivo para ocupar la oficina del Procurador del Trabajo en esta consulta.

Esta [L]ey 84, podríamos decir, es una ley "general" para ciertas disposiciones, especialmente para la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad. Por otro lado, a nuestro mejor entendimiento[,] antes no había una ley que de forma general dispusiera sobre la acumulación de vacaciones regulares y licencia por enfermedad, ya que esto estaba reglamentado por los Decretos Mandatorios que aplicaban a las industrias.

La presenta consulta gira sobre las siguientes dudas:

a- A las empresas establecidas o que comiencen operaciones en Puerto Rico después de agosto de 1995, debidamente incorporadas en Puerto Rico, [¿]bajo qué] pieza legislativa deben guiarse para la concesión de vacaciones regulares y licencia por enfermedad[,] por la Ley No. [sic] 84 de 1995 o por el Decreto Mandatorio de la industria donde operen?

### Respuesta

Dirigimos su atención a la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 84, *supra*, la cual dispone textualmente lo siguiente:

Los beneficios mínimos antes mencionados [15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad] 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.

A renglón seguido, la Sección 12(c) 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 otras palabras, los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que contenga un decreto mandatorio que excedan los que dispone la Ley Núm. 84 no le aplicarán a ningún empleado que haya comenzado con su patrono a partir del 1ro. de agosto de 1995. A tales empleados le aplicarán los citados beneficios de la Ley Núm. 84. Por otro lado,

aquellos decretos que contengan beneficios menores que los que dispone la Ley Núm. 84 continuarán aplicándose a empleados en esas industrias, no importa si comenzaron a trabajar con su patrono antes o después de la vigencia de la Ley Núm. 84.

b- ¿Qu[é] efecto[,] si alguno[,] tuvo la Ley No. [sic] 84 de 1995 para con los Decretos [sic] Mandatorios?

#### Respuesta

Según se consigna en su Exposición de Motivos, la Ley Núm. 84 "tiene el propósito de establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en lo que concierne al salario mínimo y los beneficios marginales que se conceden a los trabajadores." A esos efectos, se dispone que "es la política pública de esta Ley garantizar la igualdad en la aplicación automática del salario mínimo federal en Puerto Rico" para empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo. En lo que respecta a salarios, el efecto de esta disposición es que todas las industrias cubiertas por la ley federal quedan sujetas únicamente al salario mínimo federal. En otras palabras, la Junta de Salario Mínimo ya no tiene facultad para fijar salarios mínimos a aquellas industrias que están cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo.

La Ley Núm. 84 también elevó a rango de ley los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad contenidos en los decretos mandatorios, garantizando los derechos adquiridos de empleados que ya gozaban de beneficios mayores al amparo de decretos mandatorios y estableciendo nuevos niveles de acumulación para empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de dicha ley. Igualmente, la Ley Núm. 84 elevó a rango de ley las garantías de compensación mínima diaria de aquellos decretos que contenían tales garantías, pero derogó todas las garantías de compensación mínima semanal. La Ley Núm. 84 también elevó a rango estatutario las siguientes disposiciones de aquellos decretos que requieren tales beneficios: (a) liquidación periódica de licencia por enfermedad no utilizada; (b) compensación a tiempo doble por horas en exceso de la jornada máxima; y (c) días feriados con paga. Finalmente, la Ley Núm. 84 establece que todo patrono que le requiera a sus empleados el uso de uniformes vendrá obligado a sufragar el costo de dichos uniformes.

c- ¿Derogó la Ley 84 a [sic] algunos Decretos, cuáles?

#### Respuesta

La Ley Núm. 84 no derogó ningún decreto en su totalidad, pero como señalamos anteriormente sí derogó las garantías de compensación mínima semanal de todos aquellos decretos que tuviesen tales garantías, los cuales fueron emitidos al amparo de la ley de salario mínimo original, la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

## Consulta No. [sic] 2

En la consulta siguiente tenemos una empresa privada que está incorporada en los Estados Unidos. Esta empresa posee un contrato de servicios con el gobierno federal para ofrecer servicios de seguridad a facilidades federales, bajo la "Service Contract Act" de 1965 (41 USCA 351). Esta empresa no tiene una filial y/o subsidiaria en Puerto Rico y todas sus operaciones administrativas se llevan a cabo en Puerto Rico. El proceso contractual fue hecho en Estados Unidos y el gobierno federal le hace los pagos a la empresa privada en Estados Unidos.

Los empleados que prestan servicios en las facilidades federales de Puerto Rico no son empleados del gobierno federal, ni reciben salarios de este gobierno. Estos empleados son trabajadores puertorriqueños y residen en Puerto Rico, reciben sus salarios de los Estados Unidos de parte de la empresa privada y ganan más que el salario mínimo federal.

En este punto particular nuestras dudas son:

a- ¿Qu[é] **leyes de empleo** cobijan a estos empleados de Puerto Rico de empresas privadas incorporadas en Estados Unidos que prestan servicios en facilidades del gobierno federal en Puerto Rico? ¿Le cobijan a estos empleados de Puerto Rico las leyes de nuestra jurisdicción o las leyes de la jurisdicción donde esté incorporada la empresa que tiene el contrato federal?

### Respuesta

La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo Federal es la agencia que administra la Ley de Servicios por Contrato McNamara-O'Hara de 1965. En respuesta a una consulta sobre la posible aplicación concurrente de legislación estatal o local a patronos cubiertos por esa ley federal, el Administrador Auxiliar de esa agencia emitió la siguiente opinión con fecha del 23 de septiembre de 1994:

"In response to your recent letter, there is nothing under the McNamara-O'Hara Service Contract Act which preempts concurrent application of state or local law."

Conforme a lo anterior, y a tenor con la regla del mayor beneficio, la opinión de este Departamento es que el hecho de que un empleado en Puerto Rico preste servicios cubiertos por las disposiciones de la Ley McNamara-O'Hara no relevará a su patrono de la obligación de cumplir con las leyes laborales de Puerto Rico que dispongan mayores beneficios que la referida ley federal.

b- Partiendo de la premisa que la empresa obtuvo el contrato de servicios del gobierno federal **después del** [1ro. de agosto de] **1995** y que a los empleados le cobijan las leyes de empleo de Puerto Rico, ¿bajo cu[á]l disposición de ley procede la acumulación de **vacaciones y licencia por enfermedad** para los empleados de esta empresa, bajo la Ley No. [sic] 84 de 1995 o bajo el Decreto Mandatorio que aplique a la industria? (que eneste caso sería la de servicios de seguridad y vigilancia).

Respuesta

El Decreto Mandatorio Núm. 74, aplicable a la Industria de Servicios de Vigilancia y Protección, dispone la acumulación anual de doce (12) días de vacaciones durante el primer año de empleo y de quince (15) días a partir del primer año; y de doce (12) días de licencia por enfermedad. En vista de que dispone menos de 15 días de vacaciones durante el primer año, el Decreto Mandatorio Núm. 74 tiene se clasifica entre los decretos que conceden menores beneficios que los de la Ley Núm. 84. Por lo tanto, éste es de los decretos que aplican por igual a empleados que comenzaron antes del 1ro. de agosto de 1995 y a los que comenzaron después de esa fecha.

Conforme a lo anterior, y presumiendo que la determinación de salarios incorporada en el contrato otorgado bajo la Ley McNamara-O'Hara no requiera beneficios de licencias, o que disponga beneficios menores que los del Decreto Mandatorio Núm. 74, los empleados tendrán derecho a los beneficios del citado decreto. Nótese que la respuesta sería distinta si se tratara de un decreto que dispusiera mayores beneficios de licencias que los de la Ley Núm. 84.

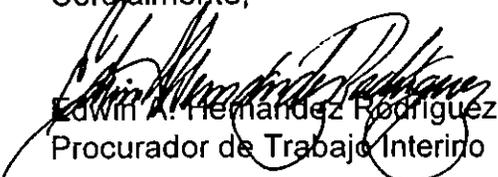
c- ¿Constituye la Service Contract Act de 1965 un impedimento para que los empleados puertorriqueños de empresas privadas que le prestan servicios al gobierno federal en Puerto Rico no les cobijen las leyes de empleo de Puerto Rico?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su pregunta a.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador de Trabajo Interino



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

10 de junio de 1991

E

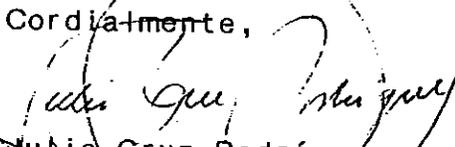
Re: Consulta Número 13518

Las contestaciones a las interrogantes formuladas en la consulta de epígrafe, son como sigue:

1. Un empleado que se encuentra en "lay-off" puede renunciar a su empleo si no han transcurrido más de tres (3) meses desde la fecha del "lay-off". Si han transcurrido más de tres (3) meses ya se ha configurado un despido como cuestión de ley (Artículo 5, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada). A nuestro juicio, cualquier renuncia pasados los tres (3) meses resultaría inoficiosa.

2. Nada encontramos en la Ley Núm. 80 que impida a un empleado en "lay-off" renunciar o rehusar a los derechos de "recall", como usted los denomina.

Cordialmente,

  
Julio Cruz Rodríguez  
Procurador del Trabajo