



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

2 de septiembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14551

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, la cual facultaba a la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico para emitir los decretos mandatorios. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

1. ¿Qué decretos se afectan con la Ley #84?

Respuesta

La Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 84, *supra*, dispuso "una acumulación mínima de licencia por vacaciones de uno y un cuarto (1¼) días por mes; y una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes", sujeto a que el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes. A renglón seguido, la Sección 12(c) dispone textualmente 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.

Conforme a la citada disposición, los empleados que a la fecha de vigencia de la ley (1ro. de agosto de 1995) estuvieran trabajando con un patrono cubierto por un decreto que dispusiera mayores beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad continuarían con dichos beneficios mayores. En cambio, aquellos empleados del mismo patrono que comenzaron a partir de esa fecha, estarían sujetos a los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad de la Ley Núm. 84. La respuesta a su pregunta, por lo tanto, es

que ningún decreto se afectó con la Ley Núm. 84. Sí se afectaron, sin embargo, los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 en industrias cubiertas por decretos que dispongan mayores beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad.

2. ¿Qué empleados se afectan con la Ley #84?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su primera pregunta.

3. ¿Qué beneficios tendrá un empleado que comience [sic] a trabajar el 1 de agosto de 1995, y le aplica un decreto que tiene beneficios mayores?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su primera pregunta.

4. ¿Qué beneficios tendrá un empleado que comience [sic] a trabajar el 1 de agosto de 1995, y le aplica un decreto que tiene beneficios menores?

Respuesta

La contestación a esa pregunta se encuentra en la citada Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, *supra*, cuya parte pertinente dispone textualmente 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.

Por lo tanto, en lo que respecta a decretos mandatorios que disponen beneficios de licencias menores, dichos beneficios le aplican por igual a todos los empleados sujetos a dichos decretos, hayan comenzado éstos antes o después del 1ro. de agosto de 1995.

5. ¿[sic] Los empleados que estaban trabajando antes del 1 de agosto de 1995, [y] tienen decretos que le aplican beneficios mayores, ¿se afectarán con la Ley #84?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su primera pregunta.

6. ¿[sic] Los empleados que estaban trabajando antes del 1 de agosto de 1995, [y] tienen decretos que le aplican beneficios menores, ¿se afectarán con la Ley #84?

Respuesta

Véase nuestra respuesta a su cuarta pregunta.

7. Bajo la [L]ey 84, los empleados [que] trabajen [menos] de 115 horas mensuales, ¿no acumularán vacaciones y lecho [sic] de enfermedades?

Respuesta

Conforme a la citada Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, *supra*, será requisito para la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad trabajar por lo menos 115 horas al mes. Por lo tanto, aquellos empleados que estén sujetos a esa disposición de ley no acumularán licencias en ningún mes en que trabajen menos de 115 horas. Es pertinente señalar, sin embargo, que el Artículo 20, Beneficios Adquiridos, de la Ley Núm. 84 dispone lo siguiente:

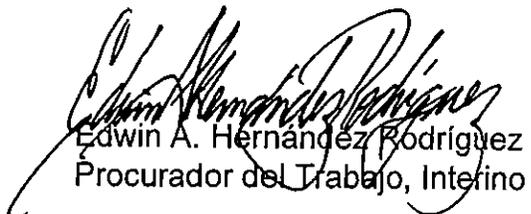
No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación de la licencia por vacaciones y por enfermedad a ningún empleado que a la fecha de vigencia de la presente ley tuviera derecho, por virtud de un decreto mandatorio, a un salario mínimo o a una tasa de acumulación de tales licencias, mayores a lo dispuesto en las disposiciones de la Ley Núm. 96 de b26 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.

Finalmente, debemos señalar que nuestra Asamblea Legislativa acaba de aprobar la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, mediante la cual derogó la Ley Núm. 96, *supra*, y abolió la Junta de Salario Mínimo. No obstante, el Artículo 6 de la nueva ley retiene las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad que contenía la derogada Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, *supra*. Por lo tanto, las anteriores

respuestas a sus preguntas son igualmente válidas bajo el nuevo estado de derecho creado por la Ley Núm. 180, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino