



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

7 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14431

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, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

Solicitamos de usted, su opinión en referencia a la aplicabilidad de la Ley Número 84 de nuestra industria regida por el Decreto Mandatorio Núm. 42 aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor.

Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios, los cuales establecen, entre otros, beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que varían según la industria. Según nos informa, su industria se rige por el Decreto Mandatorio Núm. 42, que aplica a la Industria de Comercio al Por Menor. Dicho decreto dispone para los empleados que trabajan en dicha industria el equivalente anual de 15 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad.

Uno de los objetivos de nuestra Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 84 fue establecer eventualmente beneficios uniformes de vacaciones y licencia por enfermedad para todas las industrias. A esos efectos, la Ley Núm. 84 también dispone que los empleados cubiertos por la misma acumularán anualmente 15 días de vacaciones, pero solamente 12 días de licencia por enfermedad. En respuesta a la interrogante de si el patrono deberá regirse por la ley o por el decreto, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por 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 [1ro. 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 la mismas, según se dispone en el Artículo [20] de esta Ley.

En el caso específico del Decreto Mandatorio Núm. 42, lo anterior significa que los empleados de esa industria contratados antes del 1ro. de agosto de 1995 retendrán el derecho a la acumulación de 15 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad. En cambio, aquellos empleados que comenzaron a trabajar con la empresa a partir de la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 también acumularán 15 días de vacaciones, pero sólo 12 días de licencia por enfermedad.

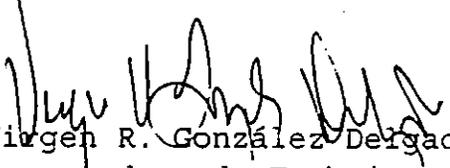
En lo que respecta a los demás beneficios, es pertinente citar el Artículo 20 de la Ley Núm. 84, Beneficios Adquiridos, que dispone textualmente lo siguiente:

No se podrá reducir el salario mínimo ni la tasa de acumulación 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 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.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Deigado  
Procuradora de Trabajo