



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

26 de febrero de 1998

Re: Consulta Número 14464

Nos referimos a su consulta en relación con el Decreto Mandatorio Núm. 83, aplicable a la Industria del Papel, Productos del Papel, Impresos y Publicaciones, y 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:

"Me dirijo a usted por este medio pues quisiera obtener una información más clara sobre los derechos de nuestros empleados.

Nosotros operamos como imprenta y quisieramos usted nos clarificara si estamos amparados bajo el Decreto Mandatorio #83 ó si nos aplica la Ley 84 (donde tengo entendido según me informaron por teléfono del Departamento del Trabajo cambia la ley de vacaciones etc. etc.).

Quisiera me enviara información con una interpretación clara de los derechos de nuestros empleados a tiempo completo y para el empleado a TIEMPO PARCIAL (20 horas a la semana) donde esté especificado, VACACIONES, DIAS DE ENFERMEDAD, DIAS FERIADOS."

Los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad surgen de los decretos mandatorios y varían de un decreto a otro. El propósito de nuestra Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 84, entre otros, fue el de establecer beneficios eventualmente uniformes de vacaciones y licencia por enfermedad. A esos efectos, la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone "una acumulación mínima de licencia por vacaciones de uno y un cuarto (1¼) días por mes; y una acumulación mínima de un (1) día por mes". Los citados beneficios equivalen, respectivamente, a una acumulación anual de 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. La Sección 12(c) también dispone que "será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de 115 días horas en el mes".

Al aprobar la Ley Núm. 84, nuestra Asamblea Legislativa incluyó providencias para garantizar los derechos de aquellos empleados que a la fecha de vigencia de la ley (1ro. de agosto de 1995) disfrutaran de mayores beneficios al amparo de un decreto mandatorio. Conversamente, el caso de empleados cubiertos por decretos cuyos beneficios fuesen menores que los de la Ley Núm. 84, la citada Sección 12(c) también dispuso 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."

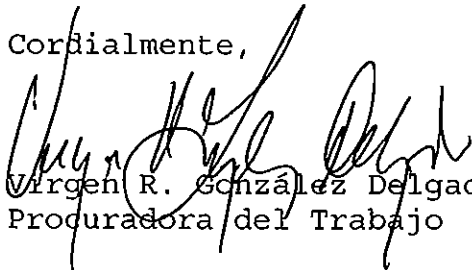
Lo anterior significa que aquellos decretos que dispongan beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad menores a los de la Ley Núm. 84 continuarán aplicándole a todos los empleados en tales industrias, tanto a los que comenzaron antes de la fecha de vigencia de la ley como a los que fueron contratados posteriormente. Este es el caso de empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 83, los cuales seguirán sujetos a sus disposiciones hasta tanto la Junta cumpla su mandato legislativo de "gestionar en el menor tiempo posible ... los beneficios mínimos de licencias por vacaciones y enfermedad" establecidos por la Ley Núm. 84.

En respuesta a su pregunta sobre los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad de empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, dirigimos su atención a los Artículos IV y V del Decreto Mandatorio Núm. 83, copia del cual le incluimos como anejo. En cuanto a días feriados, debemos informarle que en Puerto Rico solamente hay tres situaciones en las cuales el patrono viene obligado a compensar a un empleado por días feriados en que éste no rinde trabajo para su patrono. Estas son las siguientes:

1. Si el empleado está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 8, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor.
2. Si así lo requiere un convenio colectivo o contrato individual de trabajo; o
3. si el sueldo se ha estipulado por semanas, quincenas, etc., y no se ha hecho exclusión específica de días feriados.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo