

tos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.

Sección 5.—Se reenumeran los Artículos 5 al 19 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, como Artículos 6 al 20 de dicha Ley y se añade un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,<sup>265</sup> para que se lea como sigue:

“Artículo 5.—Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquéllas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.”

Sección 6.—Las disposiciones de esta ley relativas al significado y extensión de los términos “día de trabajo”, “semana de trabajo” y “período de alimentos”, aplican también a los Decretos Mandatorios de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, aún vigentes, aprobados bajo la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, según enmendada,<sup>266</sup> que contengan normas para regular la compensación por tiempo extra y períodos de alimentos.

Sección 7.—Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

*Aprobada en 20 de julio de 1995.*

<sup>265</sup> 29 L.P.R.A. secs. 274-288.

<sup>266</sup> 29 L.P.R.A. sec. 211 nt.

Salario Mínimo—Enmienda

(P. de la C. 1967)

[NÚM. 84]

[Aprobada en 20 de julio de 1995]

LEY

Para enmendar el inciso (c), derogar el inciso (f) y enmendar y redesignar los incisos (g) y (h) como incisos (f) y (g), respectivamente de la Sección 1; enmendar las Secciones 7, 8, 9 y 12[,] y en la sección 12, añadir un inciso (q); derogar la Sección 14; reenumerar la Sección 15 como Sección 14; enmendar y reenumerar las Secciones 16, 17, y 18 como Secciones 15, 16 y 17, respectivamente; reenumerar las Secciones 19, 20 y 21 como Secciones 18, 19 y 20, respectivamente; enmendar el inciso (a) de la Sección 22 y reenumerar dicha sección como Sección 21; enmendar la Sección 23 y reenumerar las Secciones 23, 24 y 25 como Secciones 22, 23 y 24 respectivamente; enmendar los incisos (a), (b), (c), (d) y (e) de la Sección 26 y reenumerar dicha Sección como Sección 25; reenumerar las Secciones 27 y 28 como Secciones 26 y 27, respectivamente; reenumerar las Secciones 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38 como Secciones 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37, respectivamente; derogar la Sección 39, de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, a los fines de garantizar la igualdad en la aplicación del salario mínimo federal en Puerto Rico; disponer la facultad de revisar salarios mínimos de industrias y actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo; concederle a la Junta de Salario Mínimo la facultad de fijar y revisar la acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad para los empleados de todas las industrias cubiertas sujeto a ciertas normas; establecer por ley las normas para regir las licencias por vacaciones y enfermedad; elevar a rango de ley beneficios contenidos en ciertos decretos mandatorios que por la presente se derogan y que habían sido promulgados al amparo de la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta ley tiene el propósito de establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en lo que concierne al salario mínimo que

se paga y los beneficios marginales que se conceden a los trabajadores.

Específicamente, esta ley permite hacerle justicia salarial a cientos de miles de empleados puertorriqueños; elimina la desigualdad en el trato en la compensación a los trabajadores en comparación con los empleados de los cincuenta (50) estados; elimina la posibilidad de que se vaya al Congreso a cabildear un trato salarial inferior y desigual para los puertorriqueños; garantiza que cada vez que el Congreso disponga un aumento en el salario mínimo federal, los trabajadores puertorriqueños reciban dicho aumento inmediatamente, en igualdad de condiciones y términos que los cincuenta (50) estados de la Unión; y permite la periódica revisión de las escalas salariales, ya que mientras más alto sea el aumento en el salario mínimo federal, más altas serán todas las escalas salariales en la empresa privada y en el propio Gobierno.

Esta ley también establece los beneficios marginales mínimos de vacaciones y de licencia por enfermedad para los trabajadores en Puerto Rico. A esos fines, se dispone un beneficio mínimo de quince (15) días anuales de vacaciones que constituye el doble del promedio nacional, y un beneficio mínimo de licencia por enfermedad de doce (12) días anuales correlativamente superior. Aquellos trabajadores que ya están por encima de esos mínimos retienen los beneficios ya adquiridos. Aquellos que actualmente están por debajo de los beneficios mínimos aquí legislados, mantendrán la protección de la Junta de Salario Mínimo a los fines de elevarlos a los nuevos beneficios mínimos en el menor tiempo posible. A la vez que se establece una clara política pública salarial, se simplifica la legislación y se reducen los costos de su aplicación, se protegen en forma íntegra todos y cada uno de los beneficios adquiridos de todos los trabajadores puertorriqueños bajo la legislación anterior.

Durante más de cinco (5) décadas, en Puerto Rico ha regido una política pública salarial confusa, fraccionada e inconsistente. Esa política salarial fue justificada a base de las innegables condiciones económicas deprimidas en que se encontraba Puerto Rico en comparación con los estados de la Unión. Partiendo de esa premisa, en lugar de la protección del Salario Mínimo Federal, se procedió a establecer un complicado sistema de decretos mandatorios, promulgados por la Junta de Salario Mínimo, mediante los cuales se dispone el salario mínimo a pagar y los beneficios a conceder a los empleados del sector económico cubierto por cada decreto.

Sin cuestionar el rendimiento que ese esquema salarial pueda haber tenido a través del tiempo, se hace preciso atender ciertos

problemas que su continuada vigencia ha generado en el Puerto Rico moderno.

En primer lugar, el sistema de decretos mandatorios ha generado decenas de decretos, aplicables a cincuenta y cuatro (54) sectores económicos, de los cuales hay cuarenta y tres (43) vigentes, con sobre un centenar de salarios mínimos distintos, incluyendo los cincuenta y siete centavos (\$0.57) por hora, decretados para los trabajadores de la industria de actividades agrícolas en general. Aún los mínimos más altos decretados reflejan amplias disparidades; aparte de que han sido inoperantes al ser inferiores al salario prevaleciente en la correspondiente industria. De igual forma, resultan obsoletos los mínimos dispuestos para industrias agrícolas en las cuales los propios subsidios salariales establecidos por el gobierno los superan. Agrava la situación el que, mientras algunos empleados disfrutan, en virtud de decretos, de los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, miles de otros empleados carecen de tan importantes beneficios marginales.

Por último, cuando el Congreso ha revisado el salario mínimo federal aplicable en toda la Nación, la administración del Partido Popular Democrático ha gestionado en perjuicio de los trabajadores puertorriqueños, que dicho salario mínimo no se aplique en Puerto Rico en igualdad de condiciones a los empleados puertorriqueños, colocándolos en situación de inferioridad con respecto a sus conciudadanos en los cincuenta (50) estados de la Unión.

Esta Asamblea Legislativa entiende que esa situación ha sido injusta, discriminatoria y contraria a los mejores intereses de los trabajadores puertorriqueños. Además, entiende que la confusión que genere la multiplicidad de salarios mínimos y diferentes beneficios decretados también opera en detrimento de nuestras oportunidades de desarrollo económico y de creación de nuevos empleos, provocando las más altas tasas de desempleo en toda la nación. La multiplicidad de reglas y condiciones obsoletas a la altura del Siglo XXI, la falta de uniformidad en los beneficios y otros aspectos de los decretos redundan en un costo más alto que impide la adecuada administración del personal y el reclutamiento de nuevos trabajadores.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

Artículo 1.—Se enmienda el inciso (c), se deroga el inciso (f) y se enmiendan y redesignan los incisos (g) y (h) como incisos (f) y (g),

respectivamente, de la Sección 1 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>267</sup> para que se lean como sigue:

“Sección 1.—Declaración de Principios

(a) . . . . .

(c) Se declara, además, que es la política pública de esta ley garantizar la igualdad en la aplicación automática del salario mínimo federal a los trabajadores en Puerto Rico. Para aquellas actividades que no están cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada, se mantiene la política de fijar salarios mínimos, licencia por vacaciones y enfermedad para asegurar a los trabajadores los salarios y beneficios más altos que las condiciones de la industria permitan.

(d) . . . . .

(f) Se declara, asimismo, que es la política de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico que los procedimientos autorizados en esta ley para la fijación y revisión de salarios mínimos, vacaciones y licencia por enfermedad sean conducidos en forma cuasilegislativa.

(g) Se declara, además, que es la política del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que la Junta de Salario Mínimo en el descargo de las obligaciones que le impone esta ley, establezca un orden de prioridades para la revisión de decretos a las industrias, negocios y ocupaciones a base de la fecha de su última revisión, a la fecha de aplicabilidad de las últimas enmiendas a la Ley de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada y a las condiciones de trabajo.”

Artículo 2.—Se enmienda la Sección 7 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>268</sup> para que lea como sigue:

“Sección 7.—Comités de Salario Mínimo

(a) Cuando la Junta crea precedente la fijación o la revisión de salarios mínimos, o lo concerniente a la acumulación de licencia por vacaciones o por enfermedad, designará a esos fines un Comité de Salario Mínimo compuesto de un número igual de personas representativas del interés público, del interés patronal y del interés obrero. En caso de que el Comité así designado estuviere compuesto por un número par de miembros, el Presidente de la Junta designará, además, un miembro adicional representativo del interés

<sup>267</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245.

<sup>268</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245i.

público para formar parte del mismo, quien podrá participar en las audiencias como cualquier otro miembro del Comité. En las deliberaciones, decisiones y votaciones del Comité el miembro adicional estará presente pero intervendrá solamente cuando el Comité no pudiere recomendar un proyecto de decreto debido a un empate en la votación y se solicite su presencia e intervención por no menos de la mitad de los miembros que componen el Comité. El miembro adicional no se contará para formar quórum hasta tanto sea llamado a intervenir para resolver un empate, según aquí se dispone.

(b) El Presidente designará a un miembro de cada comité de salario mínimo, representativo del interés público, para que actúe como presidente de dicho Comité.

(c) La Junta suministrará a los comités de salario mínimo los servicios necesarios de abogados, economistas, taquígrafos, traductores, escribientes y demás personal que sea necesario para el desempeño de sus funciones.

(d) La mayoría de los miembros de un comité de salario mínimo constituirá quórum, y la mayoría de los miembros presentes podrá tomar decisiones y resoluciones. Para la recomendación a la Junta de un proyecto de decreto se requerirá el voto de por lo menos la mayoría de todos los miembros que constituyan el Comité.

(e) Los Comités de Salario Mínimo quedan facultados para tomar juramentos, citar testigos y expedir citaciones bajo las mismas condiciones y sujetas a la misma acción judicial que se provee en la Sección 4.

(f) Además de los gastos de viaje, los miembros de los comités de salario mínimo recibirán una dieta de cincuenta y cinco (55) dólares, excepto el Presidente de cada Comité que devengará setenta y cinco (75) dólares, por cada día que asistan a sesión o que empleen en funciones oficiales o que sea necesario para el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe la Junta. Los miembros de un comité de salario mínimo cesarán como tales al aprobar la Junta el decreto mandatorio de la industria con relación a la cual fueron nombrados o al decidir la Junta que se nombre un nuevo comité.

A los fines de este inciso un miembro de un comité de salario mínimo que reciba una pensión o anualidad de cualquier sistema de retiro del Gobierno de Puerto Rico o de cualquiera de sus agencias, dependencias, corporaciones públicas o subdivisiones política[s], podrá recibir el pago de las dietas provistas en este inciso sin que quede afectado su derecho a la pensión o anualidad por retiro.”

Artículo 3.—Se enmienda la Sección 8 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>269</sup> para que se lea como sigue:

“Sección 8.—Audiencias

(a) Cuando la Junta determine que deben establecerse procedimientos para fijar o revisar salarios mínimos, o proveer sobre la acumulación mínima de licencia por vacaciones y por enfermedad, expedirá una convocatoria para una audiencia pública ante el Comité de Salario Mínimo correspondiente que será anunciada por el Presidente de la Junta mediante la publicación de un aviso en un periódico de circulación general en Puerto Rico, con no menos de diez (10) días de antelación a la fecha de dicha audiencia. El aviso contendrá la definición que la Junta apruebe para la industria en cuestión y la misma no podrá ser alterada en forma alguna por el Comité.

(b) En el ejercicio de sus funciones cuasilegislativas, el Comité conducirá la audiencia en forma de consulta pública de manera que todas las personas interesadas puedan participar en la formulación de un decreto sometiendo datos, información, observaciones o argumentos pertinentes que a discreción del Comité podrán ser presentados bien por escrito u oralmente. Se hará un récord completo del procedimiento. Sujeto a la reglamentación que prescriba la Junta, el Presidente del Comité controlará sus procedimientos y determinará hasta qué extremo podrá recibirse información acumulativa.

(c) La Junta pondrá a disposición del Comité en la audiencia todos los estudios, informes, estadísticas y cualesquiera datos o información que sean pertinentes para el mejor cumplimiento de los deberes de dicho Comité.”

Artículo 4.—Se enmienda la Sección 9 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>270</sup> para que se lea como sigue:

“Sección 9.—*Acción del Comité.*—Cerrada la audiencia pública y una vez terminadas sus deliberaciones, el Comité remitirá a la Junta un informe conteniendo sus conclusiones de hecho, los fundamentos en apoyo de las mismas y un proyecto de decreto recomendando el tipo o los tipos mínimos de salario que deban pagarse y lo concerniente a la acumulación mínima mandatoria de licencia por vacaciones y por enfermedad en la industria objeto de investigación.

<sup>269</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245j.

<sup>270</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245h.

Los aumentos recomendados en los salarios mínimos tomarán en consideración el aumento habido en el costo de la vida desde la fecha de la última revisión y la capacidad económica de la industria en particular para absorberlos.

El Presidente del Comité remitirá a la Junta, debidamente certificado, el récord completo de la audiencia no más tarde de treinta (30) días después de haber remitido el Comité su informe.”

Artículo 5.—Se enmienda la Sección 12 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>271</sup> para que lea como sigue:

“Sección 12.—Normas sobre Salario Mínimo, Licencia por Vacaciones y Enfermedad y otros Beneficios.

(a) Los salarios mínimos de los empleados que no estén cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada, se fijarán teniéndose en cuenta los propósitos y fines de esta ley. Deberán ser los salarios mínimos más altos que razonablemente pueda pagar la industria de que se trate sin reducir sustancialmente el empleo en dicha industria y tomando en consideración el costo de la vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión.

(b) Cuando se trate de industrias cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, y que estén en competencia sustancial con industrias de los estados de la Unión, se tomarán también en consideración los salarios y beneficios marginales prevalecientes en éstas y la situación de competencia existente entre industrias de Puerto Rico e industrias similares de los Estados Unidos.

(c) Se dispone una acumulación mínima de licencia por vacaciones a razón 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. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince (115) horas en el mes. Disponiéndose, que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

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

<sup>271</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245k.

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 45 de esta ley.

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.

(d) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

(e) El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

(f) La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

(g) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

(h) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el

funcionamiento normal de la empresa cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

(i) Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado; éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

(j) Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

(k) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones.

(l) En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

(m) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

(n) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

(o) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

(p) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta validamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de (2) dos días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

(q) Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos. Bajo ningún concepto se podrá requerir al empleado que, en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes.

Los empleados que a la fecha de vigencia de esta ley hayan estado cubiertos por decretos mandatorios que dispongan para días feria-

dos con paga, garantías de compensación diaria mínima y para el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias, continuarán disfrutando dichos beneficios, según se dispone en el Artículo 19 de esta ley.

Artículo 6.—Se deroga la Sección 14 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>272</sup>

Artículo 7.—Se reenumera la Sección 15 como Sección 14 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>273</sup>

Artículo 8.—Se enmienda y reenumera la Sección 16 como Sección 15 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>274</sup> para que se lea como sigue:

“Sección 15.—*Responsabilidades de los Patronos.*—El patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo, a conceder las vacaciones y licencia por enfermedad que se fije por ley, por un decreto mandatorio o por orden de la Junta, por orden de salario federal o por convenio colectivo aunque utilice intermediarios, agentes ajustadores, contratistas o subcontratistas, para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo, y la concesión de vacaciones y licencia por enfermedad.”

Artículo 9.—Se reenumera la Sección 17 como Sección 16 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>275</sup>

Artículo 10.—Se enmienda y se reenumera la Sección 18 como Sección 17 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>276</sup> para que se lea como sigue:

“Sección 17.—*Normas Fijadas por Ley.—Contratos Sujetos a los Decretos.—Reducciones en Salarios.*

(a) En ninguna industria podrán establecerse salarios mínimos, vacaciones o licencia por enfermedad menores que los fijados para la industria de que se trate por leyes de Puerto Rico.

<sup>272</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245m.

<sup>273</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245n.

<sup>274</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245o.

<sup>275</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245p.

<sup>276</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245q.

(b) Cualquier convenio colectivo, laudo, o contrato de trabajo en virtud del cual convenga un empleado en aceptar salarios menores o vacaciones y licencia por enfermedad menores a los fijados en un decreto mandatorio, en una orden de la Junta o en una orden de salario federal será nulo.

(c) No se hará rebaja alguna en sus salarios a aquellos trabajadores que al tiempo de entrar en vigor esta ley, un decreto mandatorio, una orden de la Junta o una orden de salario federal estuvieren percibiendo a virtud de convenio colectivo, acta de conciliación, laudo arbitral o cualquier otro contrato de trabajo, salarios más altos que los fijados en esta ley, en dicho decreto, orden de la Junta u orden de salario federal mientras estén en vigor los convenios, actas, laudos o contratos mencionados.”

Artículo 11.—Se reenumeran las Secciones 19, 20 y 21 como Secciones 18, 19 y 20 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>277</sup>

Artículo 12.—Se enmienda el inciso (a) de la Sección 22<sup>278</sup> y se reenumera dicha sección como Sección 21 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, para que lea como sigue:

“Sección 21.—*Violaciones.—Penalidades.*

(a) Toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier disposición de esta ley, o de cualquier decreto, orden, decisión, regla o reglamento adoptado por el Secretario o por la anterior Junta de Salario Mínimo y que se haya convalidado por las disposiciones de esta ley, incurrirá en un delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, o pena de reclusión por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.

(b) . . . . .”

<sup>277</sup> 29 L.P.R.A. secs. 245r-245t.

<sup>278</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245u.

Artículo 13.—Se reenumeran las Secciones 23, 24 y 25 como Secciones 22, 23 y 24 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio 1956, según enmendada.<sup>279</sup>

Artículo 14.—Se enmiendan los incisos (a), (b), (c), (d) y (e) de la Sección 26 y [se] reenumera dicha Sección como Sección 25 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada,<sup>280</sup> para que lea como sigue:

“Sección 25.—Revisión Judicial

(a) Las conclusiones de hecho a que llegue un Comité de Salario Mínimo, actuando dentro de sus poderes, serán concluyentes en ausencia de fraude. Cualquier persona perjudicada por cualquier decreto mandatorio u orden dictada al amparo de esta ley podrá, dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de publicación de una orden o de un aviso de la Junta informando sobre la aprobación de un decreto, en un periódico de circulación general en Puerto Rico, solicitar su revisión ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Podrán acumularse en una misma acción varios recursos de revisión cuando las cuestiones levantadas en ellos sean idénticas.

(b) El Tribunal podrá confirmar, anular o devolver a la Junta, para ulteriores procedimientos, el decreto u orden impugnado; pero la anulación o devolución de un decreto sólo tendrá lugar por el fundamento de que el Comité de Salario Mínimo actuara sin facultad o en exceso de sus poderes, siempre que la cuestión se hubiere levantado expresa y oportunamente ante el Comité y luego ante la Junta; o ante la Junta en el memorándum que dispone la Sección 10 de no haber tenido la oportunidad el recurrente de plantearla originalmente ante el Comité; o porque la Junta actuara sin facultad o en exceso de sus poderes, siempre que la cuestión hubiere sido levantada expresa y oportunamente ante la Junta mediante moción de reconsideración; o porque el decreto se obtuvo mediante fraude.

(c) La anulación o devolución de una orden sólo tendrá lugar por el fundamento de que la Junta actuará sin facultad o en exceso de sus poderes y siempre que la cuestión se hubiere levantado expresa y oportunamente mediante moción de reconsideración ante la Junta o porque la orden se hubiere obtenido mediante fraude.

<sup>279</sup> 29 L.P.R.A. secs. 245v-245x.

<sup>280</sup> 29 L.P.R.A. sec. 245y.

(d) La Junta podrá considerar una moción de reconsideración en relación con una orden o decreto si dicha moción se radicare ante la Junta dentro de los primeros diez (10) días de publicada la orden o el aviso informando de la aprobación del decreto. Si el peticionario no estuviere conforme con la decisión de la Junta, tendrá un término de diez (10) días, a partir de la fecha en que fuere notificado de esa decisión, para establecer ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico el recurso de revisión que se dispone en esta Sección.

(e) Establecido el recurso de revisión, si se expide auto al efecto, será deber de la Junta elevar al tribunal los autos del caso, así como cualquier otro procedimiento habido en la misma.

(f) . . . . .”

Artículo 15.—Se reenumeran las Secciones 27 y 28 como Secciones 26 y 27 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>281</sup>

Artículo 16.—Se reenumera la Sección 29 como Sección 28 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>282</sup>

Artículo 17.—Se reenumeran las Secciones 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38 como Secciones 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37, respectivamente, de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>283</sup>

Artículo 18.—Se deroga la Sección 39 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>284</sup>

Artículo 19.—Se deroga el inciso (a) y se redesignan los incisos (b), (c), (d) y (e) de la reenumerada Sección 35 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.<sup>285</sup>

Se deroga de igual forma cualquier disposición contenida en cualquier decreto mandatorio vigente que esté en conflicto con lo dispuesto en esta ley, excepto aquella que conceda un salario mínimo superior al salario mínimo federal existente a la fecha de vigencia de esta ley.

<sup>281</sup> 29 L.P.R.A. secs. 245z y 246.

<sup>282</sup> 29 L.P.R.A. sec. 246a.

<sup>283</sup> 29 L.P.R.A. secs. 246a-246j.

<sup>284</sup> 29 L.P.R.A. secs. 211 nt y 246k nt.

<sup>285</sup> 29 L.P.R.A. sec. 246f.

Artículo 20.—*Beneficios Adquiridos*.—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 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.

La licencia por enfermedad acumulada bajo un decreto mandatorio y no usada, que a la fecha de vigencia de esta ley exceda de quince (15) días, podrá ser liquidada previo acuerdo entre el patrono y el empleado.

Todo empleado que trabaje en una industria que a la fecha de entrar en vigor esta ley está cubierto por un decreto mandatorio que dispone para la liquidación periódica de la licencia por enfermedad en exceso de ciertos niveles dispuesto en el decreto mandatorio, mantendrá el derecho a dicha liquidación bajo los mismos términos previamente existentes, siempre y cuando el empleado acuerde dicha liquidación.

A todo empleado que al presente o en el futuro trabaje en una industria para la cual un decreto mandatorio vigente disponga un salario mínimo superior al salario mínimo federal existente a la fecha de vigencia de esta ley, se le garantizará el salario mínimo más beneficioso para el empleado.

Artículo 21.—*Vigencia*.—Esta ley entrará en vigor el 1 de agosto de 1995.

*Aprobada en 20 de julio de 1995.*

**Junta de Planificación—Salario del Presidente; Enmienda**  
(P. del S. 1180)

[NÚM. 85]

[Aprobada en 22 de julio de 1995]

LEY

Para enmendar el Artículo 4 de la Ley Núm. 13 de 24 de junio de 1989, según enmendada, a los efectos de disponer para la concesión de un diferencial salarial al Presidente de la Junta de Planificación de Puerto Rico.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los poderes y facultades del Presidente de la Junta de Planificación de Puerto Rico, delineados en el Artículo 12 de la Ley Núm. 75 de 24 de junio de 1975, según enmendada, son sumamente importantes para el presente y futuro desarrollo del país. Además, se le confieren por ley otros deberes y participación en distintas Comisiones, Comités, Consejos, Cuerpos, Juntas, Oficinas y Programas.

El Presidente de la Junta de Planificación es miembro por Ley de: Comité de Inversiones Industriales; Comité para la Supervisión y Evaluación del Programa de Inspección y Seguridad de Presas y Embalses; Comisión sobre Traspaso de Terrenos y Otras Propiedades Federales; Comité Interagencial sobre la Industria de la Gasolina; Comité de Fondo para el Mantenimiento Extraordinario; Comité para la Adjudicación de Fondos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales; Comité Asesor sobre Energía; Comité Fondo de Emergencia; Comisión del Río Bayamón; Consejo Consultivo de Protección Ambiental; Comisión de Seguridad contra Terremotos; Comité de Desreglamentación y Simplificación de los Reglamentos; Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras; Junta Asesora de Transportación; Comité para el Desarrollo de la Península de Cantera; Comité Asesor de Sitios y Zonas Históricas; Grupo Interagencial Mejoramiento de Santurce; Junta de Gobierno de la Administración de Terrenos; Junta Interagencial del Sistema de Lotería Adicional de Puerto Rico.

El Presidente de la Junta de Planificación mediante órdenes ejecutivas del Gobernador, es director ejecutivo o miembro de los