



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

19 de marzo de 1997

Re: Consulta Núm. 14297

Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a su empleo como representante de ventas de una compañía farmacéutica y los beneficios de vacaciones que le corresponden al amparo de dicho decreto.

Según nos informa, la compañía farmacéutica para la cual usted trabaja está localizada en Estados Unidos y no tiene oficinas en Puerto Rico, por lo cual usted se reporta directamente a la oficina de Estados Unidos. Aunque no lo indica así su consulta, presumimos que los productos que usted distribuye se fabrican fuera de Puerto Rico. También nos informa que, según le indicaron en la Oficina de Ponce del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, la empresa para la cual usted trabaja está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

Motiva su consulta el hecho de que a usted solamente se le han estado concediendo diez (10) días al año de vacaciones, mientras que el Decreto Mandatorio Núm. 68 dispone en su Artículo III un beneficio de 1 1/4 día por cada mes en que haya tenido por lo menos 120 días de labor, lo cual equivale a quince (15) días anuales. Con el propósito de resolver este asunto, nos indica que nos envió copia del decreto a su supervisor inmediato en Estados Unidos y le señaló la referida discrepancia. Según nos informa, su supervisor concluyó que el Decreto Mandatorio Núm. 68 no le aplicaba a usted porque usted no trabaja en manufactura. Nos indica que posteriormente su supervisor añadió que dicho decreto le aplica a empleados unionados y no a usted. Solicita usted que le aclaremos este asunto por escrito.

La respuesta es que ambos planteamientos están incorrectos. En primer lugar, el Decreto Mandatorio Núm. 68 aplica específicamente a ventas, y no a manufactura. En cuanto al segundo aspecto, ningún decreto mandatorio le aplica únicamente a empleados unionados. La realidad es que los decretos mandatorios apican por igual a empleados no unionados y a los unionados, excepto en aquellos casos en que un convenio colectivo le concede al empleado mayores beneficios que los que dispone el decreto mandatorio.

El fundamento para establecer la aplicabilidad del Decreto Mandatorio Núm. 68 se encuentra en el Alcance de la Definición del mismo, comenzando con el último párrafo de la página 6, en el cual se dispone lo siguiente:

"La definición incluye a las sucursales y oficinas de ventas de firmas manufactureras dedicados a distribuir productos manufacturados fuera de Puerto Rico así como las sucursales y oficinas de ventas de productores o manufactureros establecidos y operando en Puerto Rico.

Por el término 'sucursales y oficinas de ventas' debe entenderse aquellos establecimientos subsidiarios de una empresa fabril organizados en locales distintos al de ésta, mantenidos y operados por la misma, que usual o diariamente estén abiertos para vender o distribuir al por mayor productos de dicha empresa fabril a clientes."

Nótese que a renglón seguido se consigna lo siguiente:

"La definición de la Junta excluye expresamente las actividades de aquellos empleados que se dediquen a ventas industriales al por mayor y almacenamiento de productos manufacturados por su patrono en Puerto Rico, entendiéndose por ello el almacenamiento, las ventas, la distribución o entrega de los productos que lleva a cabo todo manufacturero o productor para hacer llegar los mismos al mercado donde luego se venden bien al por mayor o al detalle por personas distintas al productor o manufacturero o por sucursales u oficinas de ventas del productor o del manufacturero."

En resumen, si los productos que usted distribuye se manufacturan

fuera de Puerto Rico, coincidimos con el Negociado de Normas de Trabajo en que las actividades de su empresa en Puerto Rico están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 68. Conforme al Artículo III de dicho decreto, usted tiene derecho a 15 días de vacaciones al año. En cuanto a los años anteriores durante los cuales se le concedieron solamente 10 días de vacaciones, es pertinente señalar la aprobación de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual se emiten los decretos mandatorios. Como resultado de esa enmienda, la Sección 12(j) de la Ley Núm. 96 dispone lo siguiente:

"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 el empleado dos(2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgén R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo