



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

3 de junio de 1997

Re: Consulta Número 14334

Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a las actividades de la empresa que usted representa. A continuación reproducimos su descripción de dichas actividades:

- "1. Alquilamos cajas de seguridad, como lo hacen los bancos, pero no hacemos ningún tipo de transacción como lo hacen los bancos.
2. Alquilamos espacios en nuestras bóvedas selladas en acero, a compañías, para guardar sus backups. (La información que hay en sus computadoras, ellos hacen copias y nosotros las guardamos con una temperatura y humedad adecuadas.)
3. Damos el servicio de llevar y traer los backups de las compañías (Acarreo). Para eso tenemos 6 mensajeros con rutas asignadas.
4. Damos el servicio de Emergencia: Si una compañía tiene problemas, fuera de horas laborables, ellos se comunican con nosotros, y le abrimos para que puedan llevarse los backups que necesitan. Esto cubre de 6:00 pm a 8:30 am; para esto estamos 'on call' siempre, pues venimos a ser parte del plan de contingencia de muchas compañías."

Según nos informa, la empresa ha venido rigiéndose por el Decreto Mandatorio Núm. 60, aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas. Sometió usted con su carta copia de una opinión emitida el 2 de marzo de 1988 (Consulta Núm. 12986) por el entonces Procurador de Trabajo, Lcdo. Néstor Barbosa Vargas, en la cual le informa que es el Decreto Mandatorio Núm. 60 el que le aplica a la empresa. Indica usted, sin embargo, que recientemente se comunicó por teléfono con el Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, del cual alegadamente le informaron que las actividades de la empresa propiamente se consideran sujetas al Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. Debe quedar claro que con quien usted se comunicó fue con el Centro de Información de este Departamento (754-5858), y no con el Negociado de Normas de Trabajo, el cual no tiene récord alguno de su consulta.

El propósito de su consulta, en primer lugar, es confirmar cuál de los dos decretos es el que en efecto cubre las actividades de su empresa; y en segundo lugar, de ser el Decreto Mandatorio Núm. 89, qué ajustes deberá hacer la empresa debido a las diferencias que existen entre estos dos decretos en lo que respecta a beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad.

En respuesta a la primera interrogante, la Definición de la Industria que contiene el Artículo I del Decreto Mandatorio Núm. 60 dispone que dicha industria "comprenderá todo negocio, con o sin fines pecuniarios, a que se dedique cualquier institución o empresa bancaria, de seguros u otra institución o empresa financiera." Más adelante, en el Alcance de la Definición, se consigna que dicha definición incluye los siguientes:

"Bancos, incluyendo organizaciones tales como instituciones de redescuento, bancos nacionales, estatales y privados y compañías fideicomisarias, agencias de bancos extranjeros, lonjas o mercados de divisas, compañías de custodia de valores, cámaras de compensación o liquidación (clearing house associations), bancos inactivos y bancos en proceso de liquidación".  
[subrayado nuestro]

La información suministrada indica que su empresa es una "compañía de custodia de valores" dentro de la acepción común de ese término. Por lo tanto, coincidimos con la opinión emitida en 1988 por esta

Oficina y reafirmamos que el Decreto Mandatorio Núm. 60 es el que cubre las actividades de su empresa. Conforme a lo anterior, los beneficios contenidos en dicho decreto continuarán aplicándole a todos aquellos empleados que hayan estado trabajando con la empresa desde antes del 1ro. de agosto de 1995. Esta es la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, que enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios.

Con la aprobación de la Ley Núm. 84, se produce un cambio en los beneficios aplicables a los empleados contratados a partir del 1ro. de agosto de 1995 en industrias cubiertas por ciertos decretos mandatorios que disponen mayores beneficios que los de la nueva ley. Así lo dispone la Sección 12(c) de la Ley Núm. 96, según enmendada:

"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."

El referido Artículo 20 dispone textualmente 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 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."

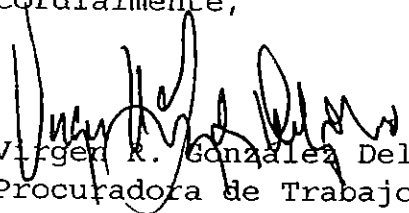
Para los empleados cubiertos por la misma, la Ley Núm. 84 dispone la acumulación mensual de 1¼ días de vacaciones y de 1 día de licencia por enfermedad, lo cual equivale anualmente a 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad, siempre y cuando

14.334

el empleado trabaje por lo menos 115 horas al mes. Tales empleados no acumularán vacaciones ni licencia por enfermedad en ningún mes en que trabajen menos de 115 horas. Conforme a la citada disposición del Artículo 20, sin embargo, los empleados que disfrutaban de los beneficios mayores del Decreto Mandatorio Núm. 60 antes del 1ro. de agosto de 1995 tienen garantizados dichos beneficios mayores.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo



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

3 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14334A

Contestamos su carta en la que solicita información adicional sobre la opinión que emitimos en respuesta a su consulta relacionada con el decreto mandatorio aplicable a la empresa que usted representa. Según los datos suministrados en dicha consulta, concluimos que su empresa está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 60, aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas. A continuación reproducimos sus preguntas adicionales y nuestras respuestas a las mismas:

"1. ¿Acumula días por vacaciones y por enfermedad una persona que estuvo bajo licencia de maternidad por los meses que le correspondían? Si esto fuera afirmativo, ¿cuánto?"

La respuesta a esa interrogante es que durante el tiempo que una empleada disfruta de su licencia por maternidad no acumula ni vacaciones regulares ni licencia por enfermedad. Como usted sabe, el derecho a la licencia por maternidad surge de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por la Ley de Protección a Madres Obreras. Dicha Ley dispone la forma en que ha de compensarse el periodo de descanso por maternidad, regula específicamente lo concerniente al despido de una obrera en estado de embarazo, y le reserva el empleo durante el periodo en cuestión. Sin embargo, ninguna de las disposiciones de la Ley Núm. 3 concede el derecho a acumular vacaciones ni licencia por maternidad. En vista de que la ley guarda silencio en cuanto a la acumulación de días por concepto de vacaciones regulares y licencia por enfermedad durante el periodo de la licencia por maternidad, no existe tal derecho.

El factor determinante en este asunto es que el tiempo durante el cual una empleada disfruta de licencia por maternidad no cuenta como tiempo trabajado a los fines de la acumulación de vacaciones ni licencia por enfermedad. Nada impide, sin embargo, que se conceda tal beneficio mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo. En contraste, por expresa disposición de los decretos mandatorios emitidos al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, se cuenta como tiempo trabajado el tiempo en que el empleado se encuentra en vacaciones regulares y licencia por enfermedad.

"2. ¿Hasta cuántos días de enfermedad puede acumular un empleado bajo la Ley 84?"

La respuesta a esa interrogante se encuentra en la Sección 12(n) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual dispone lo siguiente:

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

Lo anterior significa que el empleado no continuará acumulando licencia por enfermedad para años sucesivos una vez alcance el máximo de 15 días. Sin embargo, como incentivo al uso prudente de la licencia por enfermedad, algunas empresas están adoptando voluntariamente la política de pagarle al empleado el exceso de 15 días.

"3. ¿Hasta cuántos días de enfermedad puede acumular un empleado que sólo trabaja los sábados, al cual le aplican los beneficios antiguos del Decreto #60? ¿Se le pueden pagar siempre sus vacaciones?"

Las disposiciones relativas a licencia por enfermedad del Decreto Mandatorio Núm. 60 se encuentran en el Artículo V de dicho decreto, cuya parte pertinente lee como sigue:

"El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes, acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas; por ejemplo, si trabaja 75 horas al mes acumulará 75 por ciento de uno y cuarto de día (1¼) a base de un día de ocho horas, o sea, siete y media (7½) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada por los años sucesivos hasta un máximo de treinta y cinco (35) días."

En el caso que usted nos refiere, se indica que el empleado trabaja solamente los sábados, aunque no se especifica cuántas horas trabaja. Para fines de esta respuesta, presumiremos que el empleado trabaja una jornada de ocho (8) horas cada sábado, lo cual equivale a aproximadamente 35 horas al mes. Su acumulación mensual, por lo tanto, será de 35 por ciento de  $1\frac{1}{4}$  de día, o sea,  $3\frac{1}{2}$  horas de labor. El límite de acumulación de 35 días le aplica a todos los empleados cubiertos por este decreto, lo cual resulta quizás inalcanzable para un empleado que trabaja sólo un día a la semana.

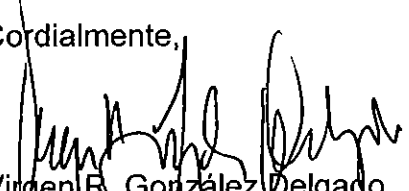
En cuanto a la liquidación de vacaciones, el estado de derecho que prevalecía conforme a la Ley Núm. 96 cambió con la aprobación de la Ley Núm. 84. En la actualidad, la política pública que rige es la que se consigna en la Sección 12(n) de la Ley Núm. 96, según enmendada, la cual dispone lo siguiente:

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

Conforme a lo anterior, ya no es necesario obtener un permiso del Secretario del Trabajo para efectuar dicha liquidación.

Esperamos que esta información aclare las dudas expresadas en su consulta.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo