



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taína E. Matos Santos

11 de enero de 2006

] :
]
]
:]

Estimado licenciado Noel III:

Consulta Núm. 15419

Acusamos recibo de su consulta de 4 de enero de 2006. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Nuestro cliente American Airlines interesa conocer cuál decreto mandatorio aplica a una de sus operaciones no relacionadas con la industria de la transportación, a fin de determinar cómo habrá de calcular los beneficios de licencia de vacaciones y enfermedad para aquellos empleados que están adscritos a dicha operación. La mencionada operación la lleva a cabo American Airlines Federal Credit Union ("AAFCU"). AAFCU es una entidad autorizada como cooperativa de crédito sin fines de lucro, para hacer negocios en Puerto Rico bajo licencia federal del National Credit Union Administration y de acuerdo con la Federal Credit Union Act. Hay personal en la nómina de American Airlines que rinde servicio para la operación de AAFCU.

Como usted conoce, American Airlines es una línea aérea comercial a la cual le aplica el Decreto Mandatorio Núm. 38 (8va. Rev. 1989), el cual regula los beneficios antes mencionados para la industria de la transportación.

El referido Decreto Mandatorio Núm. 38 provee un beneficio mayor¹ que aquel requerido por la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998 (29 L.P.R.A. sec 250 et. Seq.), por lo que American Airlines ha conservado tales beneficios para aquellos empleados que disfrutaban los mismos para el 1 de agosto de 1995, conforme con el mandato legislativo.

No obstante, existe otro grupo de empleados que ha trabajado del 1 de agosto de 1995 para la operación de AAFCU y a quienes podría aplicarles el Decreto Mandatorio núm. 60 de la Industria de la Banca, Seguros y Finanzas. El Decreto Mandatorio Núm. 60 contiene mejores beneficios que aquellos estatutarios². No obstante, provee beneficios mayores de acumulación de licencia de vacaciones que aquellos provistos por el Decreto Mandatorio Núm. 38 aunque, en cuanto al beneficio de acumulación de licencia de enfermedad, éste es menor. Entre este personal que rinde servicios relacionados con la AAFCU en Puerto Rico están un Gerente, un Oficial de Préstamo ("Loan Officer") y varios Representantes de Servicios a Miembros ("Member Service Representative"). Estas personas trabajan con relación a préstamos y ahorros para empleados de American Airlines. Nuestra representada entiende que este personal esta cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 38, ya que American Airlines está en la industria de la transportación. No obstante, existe una duda por cuanto al servicio rendido está relacionado con la industria de la banca.

Agradeceré nos indique si nuestro cliente puede aplicarle el Decreto Mandatorio Núm. 38 al personal que rinde servicio de la AAFCU, o si a este grupo le aplica el Decreto Mandatorio Núm. 60.

Los empleados cubiertos (personal no gerencial) de las Cooperativas de Ahorro y Crédito los cubre el Decreto Mandatorio Núm. 60 de la Industria de Banca Seguros y Finanzas. Sin embargo, el personal gerencial de la cooperativa está exento del decreto mandatorio núm. 60 (o cualquier

¹ Provee para una acumulación de vacaciones a razón de 1 5/12 días laborables por cada mes en que el empleado haya trabajado al menos 100 horas y 1 ½ días laborables de licencia de enfermedad por cada 100 horas de labor mensual.

² Provee para una acumulación de 1 ½ días laborables de licencia de vacaciones por cada 100 horas de labor mensual y 1 ¼ días laborables de licencia de enfermedad por cada mes que labore al menos 100 horas.

decreto), es decir, el gerente o cualquier otro empleado que reúna los requisitos del Reglamento Núm. 13 que define los términos ejecutivo, administrador o profesional.

El número de vacaciones o enfermedad de estos empleados gerenciales (que reúnan los requisitos del Reglamento 13) **será lo que acuerden con el patrono de la empresa.**

A los empleados cubiertos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito (AAFCU) le aplica el Decreto Núm. 60 el cual indica lo siguiente:

Vacaciones:

*Si el empleado cubierto comenzó a trabajar en la cooperativa **antes del 1ro. de agosto de 1995**, y mientras trabaje para el mismo patrono, tiene derecho a día y medio (1½) día laborable por vacaciones en que haya tenido cien (100) horas o más, en cualquier mes, es decir, 18 días laborables al año.*

*Si el empleado cubierto comenzó a trabajar **a partir del 1ro de agosto de 1995**, tendrá derecho a uno y un cuarto (1¼) día laborable al mes, que haya tenido 115 horas o más, es decir, 15 días laborables al año por vacaciones de acuerdo a la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998. La misma Ley Núm. 180 eliminó el beneficio a los empleados que tengan menos de 100 horas en cualquier mes.*

Enfermedad:

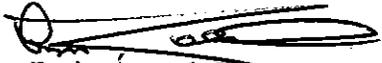
*La licencia por enfermedad para los empleados cubiertos por la cooperativa de ahorro y crédito (Decreto Núm. 60) que comenzaron a trabajar **antes del 1ro de agosto de 1995** y mientras trabajen para el mismo patrono, tendrán derecho a (1 ¼) día laborable en que haya tenido 100 horas o más en cualquier mes, es decir, 15 días laborables al año por enfermedad, a tenor con la Ley 180 de 27 de julio de 1998.*

Consulta Núm. 15419
11 de enero de 2006
Página 4

Si el empleado cubierto por la cooperativa de ahorro y crédito comenzó a trabajar **a partir del 1ro de agosto de 1995** tendrá derecho a un día por mes en que haya tenido 115 horas o más en cualquier mes, es decir, doce (12) días laborables al año por enfermedad, a tenor con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Cualquier información adicional se puede comunicar con este servidor a los teléfonos (787) 281-5670 ó (787) 281-5672.

Cordialmente,


Sr. Luis Ángel Cruz
Director
Área de Revisión de Salarios

Vo. Bo.


Lcdó. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

P.D. El nuevo decreto #60 (7ma revisión) de la Industria de Banca, Seguros y Finanzas está bajo la consideración del Secretario del Trabajo para su aprobación.