

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Área de Revisión de Salarios,
Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918**



**DECRETO MANDATORIO NUMERO 60
SEPTIMA REVISION (2005)
APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE BANCA, SEGUROS Y FINANZAS**

**Decreto Mandatorio Núm. 60
Séptima Revisión – (2005)**

Aplicable a la

INDUSTRIA DE BANCA, SEGUROS Y FINANZAS

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	PAGINA(S)
Artículo I – Definición de la Industria	3
Artículo II – Salario Mínimo	4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	4
Artículo IV- Disposición de Vacaciones	5, 6, 7
Artículo V – Licencia por Enfermedad	7, 8, 9
Artículo VI – Otras Definiciones	9
Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos	10
Artículo VIII - Alcance de la Definición	10,11, 12
Artículo IX – Cláusula de Separabilidad	13
Artículo XI – Derogación	13
Artículo XII – Vigencia del Decreto	13
Artículo XIII – Aprobación del Decreto	13

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edificio Prudencio Rivera Martínez Ave .Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey Puerto Rico 00918**

**DECRETO MANDATORIO NUMERO 60
SEPTIMA REVISION (2005)**

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE BANCA, SEGUROS Y FINANZAS

Artículo I –Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por esta Industria, según se define a continuación:

*La **Industria de Banca, Seguros y Finanzas** comprenderá toda empresa o negocio, con o sin fines pecuniarios, autorizados a ejercer negocios en Puerto Rico tales como:*

- 1. Instituciones Bancarias*
- 2. Firms o Compañías de Seguros*
- 3. Instituciones Financieras*

La definición incluye toda clase de organización bancaria, así como todas las firmas o compañías de seguros de cualquier tipo, incluyendo a los agentes y corredores de seguros. Asimismo comprenderá todas las empresas o instituciones financieras de cualquier clase.

La definición incluye además, las empresas financieras que no sean bancos tales como: agencias de crédito, cooperativas de ahorro y crédito, de refacción agrícola, compañías hipotecarias, de crédito personal y otras instituciones financieras misceláneas.

Comprenderá asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas.

Quedan excluidas expresamente de esta definición, las cooperativas de agricultores dedicadas a mercadear sus productos. El propósito de estas instituciones no es el prestar dinero a los agricultores, sino facilitar la venta de dichos productos.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria se aplican al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste, conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, excepto en los casos en que el Secretario del Trabajo, expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor establecidos en otros decretos mandatorios, para las ocupaciones de los empleados de otras industrias, no se aplicarán ni por interpretación ni en ninguna otra forma, a los empleados que trabajen en la Industria de Banca, Seguros y Finanzas.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, **no cubierta** por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor, del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES¹	SALARIO MINIMO POR HORA
1. Instituciones Bancarias Todos los Demás Trabajadores	\$4.25 ²
2. Firms o Compañías de Seguros Todos los Demás Trabajadores	4.25
3. Instituciones Financieras Todos los Demás Trabajadores	4.25

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las siguientes clasificaciones de la Industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Instituciones Bancarias

Comprenderá las empresas o compañías que se dedican a ofrecer servicios bancarios tales como: bancos comerciales, nacionales, estatales, extranjeros, inactivos, en proceso de liquidación y otros bancos relacionados.

¹ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio **cubiertas** por la Ley Federal, pagarán a sus trabajadores un salario no menor, al salario mínimo federal prevaeciente.

² El salario mínimo de \$4.25 la hora para los empleados de las empresas **no cubiertas** por la Ley Federal, comenzó a regir el 14 de noviembre de 1991. Este salario mínimo local podría variar posteriormente si el setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal prevaeciente, **excede** los \$4.25 la hora.

2. Firmas o Compañías de Seguros

Comprenderá las empresas o compañía que se dedican a ofrecer servicios de seguros de todas clases. Se incluye entre otros: seguros de vida, contra accidentes, seguros médicos, de finanzas, marítimos, de fuego, contra riesgos, huracanes, etc. Incluye además los agentes y corredores de seguros.

3. Instituciones Financieras

Comprenderá las empresas o compañías que se dedican a ofrecer servicios financieros de cualquier clase. Incluye servicios tales como: compañías hipotecarias, cooperativas de ahorro y crédito, de refacción agrícola, agencias de descuento y créditos, de inversiones, fondos de fideicomiso, prestamistas privados, de regalías, corredores de valores, de crédito personal, financiamiento de ventas industriales y otros servicios financieros misceláneos.

Artículo IV – Disposición de Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Días Laborables al mes	Días Laborales al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995. 100 horas o más Menos de 100 horas	1½ día Parte Proporcional de 1½ día*	18 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995. 115 horas o más	1¼ de día	15 días

* Cómputo de las vacaciones – cuando el empleado (que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995), acumule menos de 100 horas en cualquier mes. La base de un día laborable son ocho (8) Horas.

1. Multiplicar las horas trabajadas al mes, por 12 (1½ día)

Ejemplo: Si trabaja 75 horas al mes, el empleado tendría derecho a 9 horas (.75X12=9 horas al mes)

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y medio ($1\frac{1}{2}$) día laborable, por cada mes en que haya tenido cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, dieciocho (18) días laborables al año. Los empleados cubiertos por este decreto que trabajen menos de cien (100) horas, en cualquier mes, acumularán la parte proporcional de las vacaciones a razón de día y medio ($1\frac{1}{2}$) por mes (equivalente a 12 horas), por las horas acumuladas en dicho mes (vea ejemplo en página 5).*

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. El uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones, 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 basándose en días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones, 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.

La licencia por vacaciones 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.

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.

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, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

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.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse 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.

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 y/o los días no laborables, inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

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.

*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.***

Artículo V – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Días Laborables al mes	Días Laborales al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995. 100 horas o más Menos de 100 horas	1¼ día Parte Proporcional de 1¼ de día*	15 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995. 115 horas o más	1 día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable, por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. Los empleados cubiertos por este decreto, que trabajen menos de cien (100) horas en cualquier mes, acumularán la parte proporcional de la licencia por enfermedad, a razón de un día y cuarto (1¼) por mes (equivalente a 10 horas), por la cantidad de horas acumuladas en dicho mes (vea ejemplo).*

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, que comenzaron a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabajen para el mismo patrono, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable, por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año. El uso de la licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por 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 basándose en días de ocho (8) horas regulares.

* Cómputo de la licencia por enfermedad – cuando el empleado (que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995), acumule menos de 100 horas en cualquier mes. La base de un día laborable son ocho (8) horas.

1. Multiplicar las horas trabajadas al mes, por 10 (1¼ de día)

Ejemplo: Si trabaja 75 horas al mes, el empleado tendría derecho a 7½ horas (.75X10=7½ horas al mes)

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará, a partir del comienzo de dicho período probatorio.

El tiempo de licencia por 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.

La licencia por 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.

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.

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.

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

Artículo VI – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de Empresas Cubiertas y No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), tendrán el significado que a continuación se dispone:

- A. *Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)*

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso bruto o venta bruta anual sea de \$500,000 o más y/o se dediquen al comercio interestatal (a exportar), o produzcan bienes o artículos para el comercio interestatal o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

B. Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea menor de \$500,000 y que se dediquen al comercio local.

Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

*Por disposición expresa del Artículo 8 (a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, los decretos mandatorios **no serán aplicables a:***

- 1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes.*
- 2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.*
- 3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.*
- 4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo.*

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm.60 de la Industria de Banca, Seguros y Finanzas, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta Industria.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

La definición que se presenta para esta Industria cubre todas las actividades que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 60 – Sexta Revisión (1991), aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas.

En el alcance de esta definición están incluidos los bancos y todas las empresas financieras de cualquier clase. Asimismo, están cubiertas por la definición, todas las firmas o compañías de seguros autorizadas a hacer negocios e Puerto Rico, entre ellas las empresas que se dedican a la formalización de pólizas de seguros de vida, seguros

médicos, seguros contra accidentes, seguros de fianzas, seguros marítimos o seguros contra riesgos, tales como fuego, fraude y ciclones y cualquier otra clase de seguros, incluyendo también a los agentes y corredores de seguros.

Los tipos principales de instituciones financieras incluidas dentro del alcance de esta definición son los siguientes:

- 1. 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.*
- 2. Agencias de crédito que no sean bancos, incluyendo organizaciones tales como agencias de descuento y crédito patrocinadas por el gobierno federal en las cuales los miembros prestatarios suscriben acciones, asociaciones de ahorro y préstamos, compañías hipotecarias de propiedades urbanas y rurales, agentes hipotecarios, agencias de crédito agrícola, organizaciones para el financiamiento de ventas y créditos industriales, organizaciones de crédito personal, prestamistas privados: y agencias de créditos inactivas.*
- 3. Instituciones financieras misceláneas, incluyendo organizaciones tales como compañías inversionistas y compañías matrices de inversión (investment holding companies) compañías de regalías, fondos de fideicomiso privados, corredores y distribuidores de valores, cámaras de liquidación de valores, servicios de cotización, consultores sobre inversiones, compañías para la compra de licencias de patentes, comités para la protección de inversionistas en valores y otros servicios financieros relacionados.*

Las cooperativas de ahorro y crédito y las de refacción agrícola forman parte de la definición de esta industria.

Se excluyen, aquellas cooperativas de agricultores dedicados a mercadear sus productos y a los cuales les consiguen con ese fin, el financiamiento necesario para cosechar el producto. No es el propósito de estas instituciones, prestar dinero a los agricultores a cambio de asegurar el producto y recibir intereses, sino facilitar la venta de dichos productos, encargándose a esos efectos de la manipulación de las cosechas de los agricultores socios obteniendo, para beneficios de éstos, los mejores precios

para sus cosechas. Los servicios que prestan esas cooperativas, estarán cubiertos por los decretos mandatorios aplicables a las industrias a las cuales rinden sus servicios.

Cuando en la definición se dice que “comprenderá, asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas”, se quiere significar que quedan comprendidas en ella, por ejemplo, las labores de transportación cuando éstas se llevan a cabo por administración, en vehículos (incluyendo su reparación) del propio patrono o sujeto a su control, es decir, que la transportación no se lleve a cabo por un contratista independiente. Asimismo, queda comprendido dentro de la mencionada frase, cualquier trabajo de reparación, conservación o mantenimiento que se lleve a cabo también por administración, en cualquier edificio, local o sitio, ocupado por cualquiera de las empresas cubiertas por la definición.

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria son aplicables al empleado de la misma, teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste, conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, se quiere significar, que para determinar el salario mínimo de un empleado, tiene que considerarse la ocupación del empleado, simultáneamente con la actividad industrial de la empresa.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si las hubiere), que se establezcan para los empleados de esta industria, estarán basados en la situación económica y financiera que reflejen los estudios económicos llevados a cabo sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

No serán aplicables a los empleados de esta industria ni los salarios mínimos, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición de labor (si la hubiere), dispuestos en otros decretos mandatorios, para los trabajadores de otras industrias, que hayan sido aprobados por el Secretario del Trabajo, luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio, a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Artículo IX – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este decreto, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno, su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo X – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto mandatorio, regla, reglamento o disposición, que estén en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Artículo XI – Vigencia del Decreto

*Las disposiciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio, **continúa vigente** lo aprobado el 14 de noviembre de 1991, fecha en que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 60 – Sexta Revisión (1991), aplicable a la Industria de Banca, Seguros y Finanzas.*

La redacción y lenguaje de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad, se actualizaron a tenor con el artículo 5 (a) y (b) y el artículo 6 (a) a la (n) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Este decreto mandatorio comenzará a regir a los treinta (30) días, después de la radicación de éste, en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el ____ de _____ de 2005.

Artículo XIII – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por el Secretario del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2005.

Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo