



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

11 de abril de 2000

Estimado señor Rodríguez:

Re: Consulta Núm. 14745

Nos referimos a su consulta en relación con los derechos de un empleado que se desempeñó como administrador de la organización sin fines de lucro que usted representa. Su consulta fue dirigida al Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, de donde fue referida a esta Procuraduría para su respuesta. Según nos informa, la organización optó por no renovar el contrato del empleado al finalizar el año 1999. Al no renovársele el contrato, se nos indica que el empleado reclama el pago de vacaciones, licencia por enfermedad, y una semana de sueldo por cada año de servicio que prestó a la organización.

También indica su carta que el Negociado de Normas de Trabajo le había informado por teléfono que el empleado no tenía derecho a los beneficios reclamados. Solicita usted que se le confirme esa información por escrito.

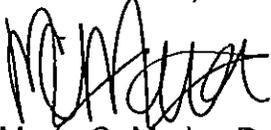
En primer lugar, la información que contiene su carta es insuficiente para permitir una respuesta categórica a su consulta. No obstante, por tratarse del administrador de la organización puede presumirse que éste era un ejecutivo o administrador exento, según se definen esos términos en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos. De ser éste el caso, no procedería la reclamación por concepto de vacaciones ni licencia por enfermedad acumulada. Esto se debe a que a los empleados exentos no le aplican las disposiciones de vacaciones ni licencia por enfermedad, surjan éstas de un decreto mandatorio o de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998. En todo caso, la ley tampoco requiere la liquidación de la licencia por enfermedad no utilizada, a diferencia de las vacaciones, ni siquiera cuando se trata de un empleado no exento.

La situación es distinta con respecto a la reclamación de una semana de sueldo por cada año de servicio. Se trata de la indemnización por despido sin justa causa que dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Específicamente, el Artículo 1 de esa ley dispone que todo empleado despedido sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado, el sueldo correspondiente a un mes por concepto de indemnización y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio. A diferencia de la Ley Núm. 180, *supra*, y de los decretos mandatorios, las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, aplican "a todo empleado de comercio, industria, o cualquier otro negocio o sitio de empleo", por lo cual cubre también a empleados exentos.

En resumen, la determinación de si el empleado tiene o no derecho a la indemnización que dispone la Ley Núm. 80, *supra*, dependerá de si la decisión de no renovar el contrato constituye un despido con o sin justa causa. Naturalmente, no es función de esta Procuraduría pasar juicio sobre esa controversia. Si así lo desea, el empleado puede presentar una reclamación a esos efectos ante el Negociado de Normas de Trabajo. Para su información, le incluimos copia de la Ley Núm. 80.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejo: Ley Núm. 80