



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

6 de noviembre de 2002

Consulta Núm. 15058

Nos referimos a su comunicación del 22 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

“Mediante la presente solicitamos una opinión del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la aplicabilidad de la Ley 180, para efectos de la acumulación de vacaciones y enfermedad a un “empleado profesional”, según el mismo se define en el Reglamento Núm. 13.

Nuestro Contable visitó las Oficinas de Normas del Trabajo y la Sra. María Lebrón le informó que el Reglamento 13 sólo se utiliza para determinar si la persona se cataloga como “empleado profesional” y que la diferencia entre éste y un “empleado” es el no tener derecho a cobrar horas extras (“over time”). Por lo que una vez aclarado esto para efectos de acumulación de tiempo de enfermedad y vacaciones se debe aplicar la Ley 180 y no el Decreto 90, porque dicho Decreto alejadamente está obsoleto.

En adición a ello, se comunicó también la Sra. Miriam Cuadrado, de nuestra oficina, con la Oficina de Normas del Trabajo y habló con el Sr. Rubén Luciano quien le informó que a los “empleados profesionales” se les aplicaría el Decreto 90, que no estaba obsoleto y no la Ley 180.

Cabe señalar que en nuestro caso se había estado aplicando el Decreto 90 a todos los empleados. Al [establecerse] la nueva Ley 180 y definir o diferenciar a "empleados" y "empleados profesionales" según el Reglamento 13, estamos aplicando la misma a "empleados", pero entendemos no aplicaría a los "empleados profesionales" y la pregunta es ¿bajo qué disposición se computan a los "empleados profesionales" las vacaciones regulares y vacaciones por enfermedad?

Ante las discrepancias dentro de la propia oficina de Normas del Trabajo y a los efectos de salvaguardar tanto los intereses de nuestros "empleados profesionales" así como los de la oficina, es necesario la opinión solicitada.

Gracias por la pronta atención que pueda brindarle a este asunto. Cualquier duda o información adicional, . . ."

Solicita nuestra opinión sobre las disposiciones que aplican a los empleados clasificados como "profesionales" con relación a la acumulación, uso y disfrute de las licencias de vacaciones y por enfermedad.

El inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 de 28 de julio de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", expresamente excluye de las disposiciones de la misma a los empleados clasificados como "administradores", "ejecutivos" y "profesionales", según definidos por el Reglamento Núm. 13. El Reglamento Núm. 13 establece los criterios para determinar la elegibilidad de los "administradores", "ejecutivos" o "profesionales" como empleados exentos, los cuales son expresamente enumerados en el Reglamento.

Igualmente, el inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180, excluye a los "administradores", "ejecutivos" y "profesionales", en cuanto a la tasa de acumulación y de horas requeridas para la acumulación de las licencias de vacaciones y por enfermedad, según lo establece la referida ley. Por tanto, no queda duda alguna, que expresamente los "administradores", "ejecutivos" y "profesionales" están excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 180.

A los empleados exentos, entiéndase "administradores", "ejecutivos" o "profesionales", según definidos por el Reglamento Núm. 13, en cuanto a la tasa de acumulación, las horas requeridas de trabajo para la acumulación de las licencias de vacaciones y por enfermedad, el uso y disfrute de ambas licencias les aplica el Decreto Mandatorio Núm. 90.

Por otro lado, debemos señalar que la Ley Núm. 180 no derogó los decretos, sino aquella parte de estos que estén en contravención con las disposiciones de la Ley Núm. 180, antes citada y todo asunto que no sean salario mínimo, licencia de vacaciones y licencia por enfermedad. A ese aspecto, el inciso (a) del Artículo 17 dispone:

“(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 junio de 1956, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y licencia por enfermedad.”

En cuanto, a la vigencia de los Decretos, el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180, antes citada, dispone:

“(b) Aquel empleado que al 1ro. de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta Ley, o que estuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta Ley, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro. de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.”

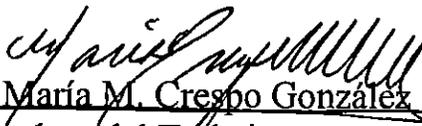
La anterior disposición es clara, el empleado que estuviese cubierto al 1 de agosto de 1995, por un Decreto que establece la **tasa de acumulación** mensual para vacaciones y enfermedad **superiores** a lo que establece la Ley Núm. 180, **o tengan el derecho de acumular estos beneficios con menos horas trabajadas** que las que establece la Ley Núm. 180, **continuará** disfrutando de esos beneficios bajo los mismos términos que existían antes del 1 de agosto de 1995, siempre que continúe trabajando para el mismo patrono.

La anterior disposición establece una diferencia entre el empleado que trabajaba antes del 1 de agosto de 1995, y que continúa trabajando para el mismo patrono, y el que comenzó a trabajar luego de esa fecha. La fecha del 1 de agosto de 1995 es importante para determinar si al empleado le aplica la Ley Núm. 180 o el Decreto aplicable a su industria o comercio, en cuanto a la tasa de acumulación y de las

horas requeridas de trabajo para la acumulación de las licencias de vacaciones y por enfermedad de sus empleados.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo