



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

Hon. Miguel Romero  
Secretario del Trabajo

27 de enero de 2009

Providencia

Consulta Núm. 15663

Hacemos referencia a su comunicación enviada el 16 de diciembre de 2008. En la misma, usted nos presenta la siguiente situación:

*"Me dirijo a usted para solicitarle su ayuda en esta consulta para yo tener claro el siguiente punto:*

- La licencia por enfermedad [.] si inició antes de 1995, cuánto le corresponde por mes trabajado, un día ó[sic] un día y medio."*

Además, nos indicó que, en visita al Negociado de Normas del Trabajo, se le informó que:

*"que los maestros son exentos, no le aplica vacaciones ni enfermedad por ley, sino por reglamento."*

Igualmente, en su comunicación nos expone que:

*"El contrato de maestros de nuestra institución dice: "Usted disfrutará de vacaciones y enfermedad según lo estipulado por las leyes laborales reguladas por el Departamento del Derecho al trabajo". En vacaciones no tengo dudas. Y la muchacha que me atendió muy amable me dio copia de la ley de vacaciones y licencia por enfermedad.*

*Yo les entregué a los maestros el comunicado anexo, pero me surgió la duda cuando los más antiguos me preguntaron si a ellos les corresponde por licencia de enfermedad un día o un día y medio por mes trabajado.*

*El contrato nuestro es de agosto a mayo, o sea, el año escolar; si después de esos días siguen ausentándose son los días que no se pagan, o sea, las ausencias se descuentan. El pago es quincenal, por eso se habla de descuento en cada quincena. Algunos ya tienen agotado esos días y se fueron de viaje. Agradezco la ayuda que me pueda brindar."*

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

Así pues, el inciso (a) del Artículo 6 de la referida ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Esta ley dispone, que aquellos empleados que estuviesen cubiertos por un decreto mandatorio antes del 1ro de agosto de 1995, que dispusiera tasas de acumulación mensual de licencia de vacaciones y por enfermedad superiores, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo, continuarían

disfrutando lo dispuesto en el decreto mandatorio aplicable. Lo anterior ocurrirá, siempre y cuando, se trabaje para el mismo patrono.

De igual forma, la Ley Núm. 180, *antes citada*, dispone en el inciso (b) del Artículo 8, lo siguiente:

***“Artículo 8.-Personas Excluidas de la Ley.-***

...

*(b) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley.”*

Por su parte, el Reglamento Número 13<sup>1</sup> en el Artículo VI, dispone lo siguiente:

***“Artículo VI - Definición de “Profesional”***

*A los fines del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, el término “Profesional” significa:*

*Cualquier empleado que reúna y cumpla con todos los siguientes criterios:*

*Profesional docto:*

*a) Reciba por sus servicios una compensación fija, o a base de un por ciento u honorarios equivalente a un salario semanal no menor de \$455.00, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.*

---

<sup>1</sup> Quinta Revisión (2005).

- b) Que el desempeño de su trabajo requiera conocimiento avanzado, predominantemente intelectual y que incluya el ejercicio de discreción y juicio independiente.*
- c) Que los conocimientos avanzados sean en un campo científico o de erudición.*
- d) Que los conocimientos avanzados sean adquiridos a través de un curso prolongado de instrucción universitaria y de estudio intelectual especializado.”*

De otra parte, debemos indicar que, el Decreto Mandatorio Número 79, aplica a empleados cubiertos por la **Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos**. En relación a la licencia por vacaciones y enfermedad, el referido Decreto, dispone lo siguiente:

#### **“Artículo V - Vacaciones**

##### *B- Todas las Demás Clasificaciones*

*Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se pagará al comenzar a disfrutarlas según se dispone a continuación:*

*Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones anuales a razón de uno y medio (1 1/2) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) horas de labor, o sea, dieciocho (18) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de noventa (90) horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones.*

...

#### **Artículo VI - Licencia por Enfermedad**

##### *B- Todas las Demás Clasificaciones*

*Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:*

*Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de uno y medio (1 1/2) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) horas de labor, o sea, dieciocho (18) días laborables al año.*

*La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de dieciocho (18) días."*

Así pues, la relación obrero patronal con el personal considerado exento, debe estar regida por disposiciones contractuales. En las mismas, el patrono debe incluir todo aquel beneficio adicional como lo concerniente a la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad. Debe tener presente que, según dispone la Ley Núm. 180, *antes citada*, para aquellos empleados que estén bajo el mismo patrono antes del 1ro de agosto de 1995, prevalecen los beneficios mayores dispuestos en el decreto mandatorio aplicable.

Esperemos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

DERD/nbdp