



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

4 de junio de 1998

Re: Consulta Núm. 14505

Nos referimos a su consulta en relación con el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

Le estoy solicitando su opinión con respecto a la siguiente situación. En julio de 1997 fui contratado como comprador con un sueldo semanal de \$480.80. Siendo ésta una posición administrativa no se me requería ponchar o llenar hoja de asistencia, tampoco cobraba por tiempo extra trabajado.

En octubre de 1997 debido a una condición de salud y por orden médica estuve siete días fuera. Dicho período no me fue pagado. En vista de que no se me pagó tuve que regresar a trabajar aún sin haber sido dado de alta. Solicité que se me pagara ese período por entender que por haber sido contratado por un sueldo fijo semanal tenía derecho según el Reglamento 131[sic]. Se me indicó que se me iba a pagar, pero para mi sorpresa la semana pasada fue denegado supuestamente por recomendación del abogado de la compañía.

Solicito su orientación con respecto a mis derechos.

El citado Reglamento Núm. 13 contiene las definiciones de los términos "administrador", "ejecutivo", y "profesional", los cuales se consideran exentos de las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada) y de la Ley de Horas y Días de Trabajo (Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada). Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. Los empleados que están exentos de la Ley Núm. 96 están excluidos de las disposiciones de los decretos, los cuales incluyen los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad. Por lo tanto, las referidas disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad no le aplican a los empleados exentos. Sin embargo, la información que contiene su carta es insuficiente para determinar si usted reúne los requisitos para considerarse como empleado exento. Con el propósito de orientarle sobre este particular, le incluimos como anejo copia del referido Reglamento Núm. 13.

Es pertinente señalar que el hecho de que a usted lo contrataran a base de un sueldo fijo semanal de por sí solo no significa que fuese un empleado exento. Hay muchos empleados no exentos, como por ejemplo personal secretarial, que devengan un sueldo fijo, pero que tienen derecho a cobrar por horas extras cuando las trabajan. A esos efectos, la Ley Núm. 379, *supra*, dispone lo siguiente en su Artículo 9:

Si el empleado trabaja por un salario semanal el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana.

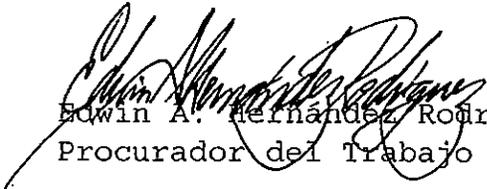
El Artículo 3 de la misma ley dice que "[s]on horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas y cuarenta (40) horas durante cualquier semana." También dispone la ley que en caso de que un empleado no exento trabaje en exceso de esos límites su patrono "vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares".

También debe quedar claro que ocupar "una posición administrativa" no es sinónimo de empleado exento, ni es factor determinante que no se le requiera timbrar una tarjeta de tiempo ni llenar una hoja de asistencia. En el caso de un empleado que no reúna los requisitos para clasificarse como empleado exento, el patrono incurriría en una violación de la ley si no lleva récords de las horas que trabaja el empleado. Su consulta no especifica cuál es el decreto mandatorio que le aplica a la empresa en la cual usted trabaja, pero de no ser usted un empleado exento tendría derecho a que se le pague por días en que se ausentó por razones de salud con cargo a la licencia por enfermedad que dispone el decreto aplicable o a la que dispone la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96, *supra*.

Por otro lado, si usted es legítimamente un empleado exento, el requisito del Reglamento Núm. 13 de que "reciba una compensación fija" no significa que el patrono venga obligado a pagarle por días en que estuvo ausente, a menos que así lo disponga el contrato de trabajo entre las partes.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo Interino

Anejo: Reglamento Núm. 13