



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

30 de julio de 1998

Re: Consulta Núm. 14529

Nos referimos a su consulta en relación con descuentos por ausencias a empleados asalariados sujetos al Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Como compañía de empleos temporeros tenemos varias responsabilidades que se extienden desde colocar al personal temporero hasta orientar tanto al temporero, como al cliente sobre lo que estipulan las leyes laborales.

Surje [sic] el interrogatorio [sic] de, si la persona asalariada tiene derecho a que se le pague cuando se ausenta por razones personales? Ejemplo: muerte de un familiar, enfermedad de un familiar, una cita médica, etc. Entendemos que existe la política de rebajarle estos días de las vacaciones regulares acumuladas.

Le agradeceremos nos oriente, ya que el Reglamento Núm. 13 no es específico cuando surje [sic] este tipo de situación.

Como usted señala, el Reglamento Núm. 13 no ofrece orientación alguna sobre la interrogante planteada. Sin embargo, el Reglamento 541 del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13, sí habla específicamente sobre el tema. No obstante, es necesario aclarar que el término empleado asalariado no es sinónimo de empleado exento, sobre lo cual versan ambos reglamentos. Hay numerosos empleados asalariados que no reúnen los requisitos para considerarse exentos como administradores, ejecutivos, ni profesionales. Entre éstos figuran personal secretarial y administrativo, la mayoría de

los técnicos de computadora, y otros. Debe quedar claro que en lo que respecta a ausencias por las razones indicadas, los empleados asalariados no exentos se tratarán de la misma forma que los empleados pagados por hora, es decir, siguiendo lo que disponga el decreto mandatorio que cubra la industria particular o la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, en caso que sea ésta la que aplica.

Para propósitos de su consulta, presumiremos que se trata de empleados exentos *bona fide*, según se define ese término en el Reglamento 541, cuyas interpretaciones ha adoptado nuestra jurisprudencia para resolver dudas en la aplicación del Reglamento Núm. 13. Como condición indispensable para la exención, ambos reglamentos disponen que el empleado debe recibir una compensación fija, es decir, un salario garantizado. Sobre este particular, la Sección 541.118, "Salary basis", del citado reglamento federal dispone textualmente lo siguiente:

"(a) An employee will be considered to be paid 'on a salary basis' within the meaning of the regulations if under his employment agreement he regularly receives each pay period on a weekly, or less frequent basis, a predetermined amount constituting all or part of his compensation, which amount is not subject to reduction because of variations in the quality or quantity of the work performed. Subject to the exceptions provided below, the employee must receive his full salary for any week in which he performs any work without regard to the number of days or hours worked. This policy is also subject to the general rule that an employee need not be paid for any workweek in which he performs no work."

Más adelante, la citada sección del reglamento federal dispone lo siguiente:

"(2) Deductions may be made, however, when the employee absents himself from work for a day or more for personal reasons, other than sickness or accident. Thus, if an employee is absent for a day or longer to handle personal affairs, his salaried status will not be affected if deductions are made from his salary for such absences."

El reglamento federal tradicionalmente prohibía descuentos a empleados exentos en aquellos casos en que éstos se ausentan por menos de un día. Posteriormente, sin embargo, se modificó esa política para permitir que tales ausencias se carguen a la licencia por vacaciones. La agencia que administra el Reglamento 541 es la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo Federal. En respuesta a una consulta sobre esa interrogante, la Administradora de esa agencia emitió una opinión con fecha del 14 de abril de 1992 en la que expresa textualmente lo siguiente:

"Where an employer has bona fide sick leave and vacation pay benefit plans, it is permissible to substitute or reduce the accrued leave in the plans for the

time an employee is absent from work even if it is less than a full day without affecting the salary basis of payment, if by substituting or reducing such leave the employee receives in payment an amount equal to his or her guaranteed salary.”

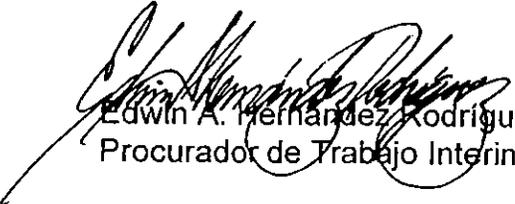
Es pertinente señalar que la citada opinión de la Administradora de Horas y Salarios anteriormente había establecido la siguiente condición al referirse a la licencia por enfermedad:

“If an employee with no accrued sick leave is absent an entire day or more, the employee’s weekly salary will be reduced to reflect the time missed. However, if an employee with no accrued sick leave is absent for less than a day, the employee’s weekly salary will not be reduced. Vacation benefits are handled in a similar manner.”

En otras palabras, cuando se trate de un empleado exento, no podrá hacerse descuento alguno por ausencias de menos de un día del salario acordado en aquellos casos en que el empleado haya agotado sus licencias. Esto se debe a que la intención del reglamento es que al ausentarse por menos de un día el empleado exento no sufra menoscabo de su salario garantizado, el cual recibe íntegramente cuando su ausencia se carga a vacaciones o licencia por enfermedad. En el caso de un empleado que haya agotado tales licencias, se menoscabaría su salario si por tal motivo se le descontara por ausencias de menos de un día. Este Departamento sigue la misma interpretación en lo que respecta a ausencias de menos de un día por parte de empleados exentos conforme al Reglamento Núm. 13.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino