



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

30 de julio de 1998

Re: Consulta Núm. 14531

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Soy empleada de [una] institución educativa postsecundaria privada. Mi puesto es de consejera académica[,] el cual está clasificado como profesional a sueldo fijo. Mi sueldo actual es de \$1,500.00 mensuales. La administración me requiere el uso del ponchador.

El Sr. Luis Figueroa muy amablemente me orientó el día de hoy. Me indicó, que por mi clasificación, estoy exenta del pago de horas extras (Ley 79) [sic]. Igualmente, me informó que la empresa no puede descontar de mi sueldo tiempo que no trabaje que no exceda un día de trabajo. Sin embargo, quedó la duda de si podrían descontarme dicho tiempo de mi licencia de vacaciones.

Le agradeceré que me oriente por escrito sobre la duda que presento y me aclare cualquier otro asunto que entienda que sea necesario.

El Artículo 19 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, excluye de la definición de "empleado", entre otros, a profesionales, según se define ese término en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Como le informaron, los profesionales exentos no están sujetos al pago de horas extras.

La interpretación en el sentido de que a un empleado exento no se le pueden hacer descuentos por ausencias de menos de un día surge no del Reglamento Núm. 13, sino

del Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, el cual se utilizó como modelo para el Reglamento Núm. 13. En efecto, nuestra jurisprudencia ha adoptado las interpretaciones del reglamento federal para propósitos de la aplicación del Reglamento Núm. 13. Sobre la interrogante planteada, 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."

Su pregunta específica sobre descuentos con cargo a la licencia por vacaciones cuando ocurren ausencias de menos de un día le fue formulada a la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo Federal, que es la agencia que administra el Reglamento 541. En respuesta a esa consulta, 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." [subrayado nuestro]

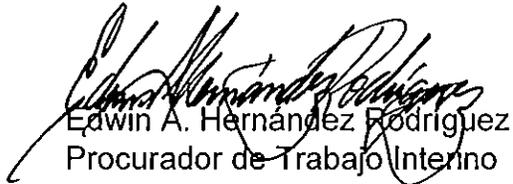
Es pertinente señalar que la opinión de la Administradora de Horas y Salarios anteriormente había establecido la siguiente condición al referirse a la licencia por enfermedad:

"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 ha agotado tales licencias, sin embargo, 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 Interno