



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

2 de noviembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14574

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de salarios a empleados exentos conforme al Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

La presente tiene como propósito solicitar la interpretación del Departamento del Trabajo en cuanto a:

(a) Si bajo la Legislación y Reglamentos de Puerto Rico, los empleados exentos [aquellos cubiertos bajo el Reglamento 13 (ejecutivos, administradores y profesionales)] tienen derecho a percibir su salario sin descuento aún cuando hayan estado ausentes por razones personales.

Respuesta

En lo que respecta a empleados sujetos al Reglamento Núm. 13, *supra*, este Departamento se guía por las interpretaciones del Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13. La respuesta a la interrogante planteada se encuentra en la § 541.118, "Salary basis", cuya parte pertinente dispone textualmente lo siguiente:

"(1) An employee will not be considered to be 'on a salary basis' if deductions from his predetermined compensation are made for absences occasioned by the employer or by the operating requirements of the business. Accordingly, if the employee is ready, willing, and able to work, deductions may not be made for time when work is not available.

(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."

[subrayado nuestro]

(b) Si la contestación a la consulta (a) es afirmativa, en cuántas ausencias puede incurrir el empleado exento antes de que el patrono pueda hacer un descuento de salario por las ausencias.

### Respuesta

Dado el caso que nuestra respuesta a su pregunta anterior es negativa, resulta innecesario contestarla.

(c) Si la contestación a la pregunta (a) es negativa, considerando que el empleado exento trabaja, o puede trabajar, regularmente, más de 40 horas semanales y su compensación es un salario fijo semanal o bisemanal, cómo se calcula el descuento por cada hora o día en que el empleado está ausente (si a base de 40 horas semanales, o de las horas semanales trabajadas como promedio, o sobre alguna otra base).

### Respuesta

Está implícito en el Reglamento 541, *supra*, que tales descuentos se harán a base de días en que el empleado se ausenta. Por esta razón los tribunales han resuelto que la paga por hora es inconsistente con el status de empleado exento, cuya compensación tiene que ser a base de un sueldo fijo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador de Trabajo Interno