



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo

3 de marzo de 2004

Consulta Núm. 15250

Nos referimos a su comunicación del 24 de febrero de 2004, la cual lee como sigue:

*"Nos acercamos a su agencia para poder estar orientados con relación a que al ser personal gerencial de una compañía de administración de condominios somos empleados exentos, según el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo. Y entendemos que el patrono no puede deducir de nuestro salario fracciones de horas no trabajadas particularmente por ponchar tarde ya sea en la entrada o medio día o a la salida o por esta ausentes por varias horas de nuestra oficina (Menos de un día, o sea horas), de igual modo entendemos que al ser gerenciales no tenemos el derecho de cobrar las horas trabajadas en exceso a las 40 horas semanales y las visitas rutinarias que realizamos voluntariamente al proyecto los días feriados y algunos sábados para verificar que todo este bien el proyecto. Tenemos entendido que existe la consulta #14837 donde la misma se expidió basándose en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de reglamentos (CFR) esta explicaba que a los empleados exentos no se le podía deducir fracciones de un día de ausente.*

Como norma general, en la empresa privada la contratación de empleados emana de los Artículos 1473 y 1476 del código Civil de Puerto Rico. El Artículo 1473 establece que puedan arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo

fijo o por cierto tiempo. El Artículo 1476, dispone que los trabajadores asalariados no pueden despedirse sin justa causa.

Establecidos estos principios generales sobre la contratación de trabajadores, como cuestión de orden y política pública hay ciertas leyes especiales que regulan la relación obrero patronal también conocidas como leyes protectoras del trabajo. Así, existen leyes sobre despido injustificado, sobre vacaciones y licencias, jornada de trabajo, salud y seguridad en el empleo, entre otros: -

Aquellas materias no cubiertas por las leyes especiales, son o están reguladas por los acuerdos, estipulaciones, pactos, convenios o contratos expuestos o implícitos existentes entre el obrero y el patrono si estos acuerdos no contraviene la ley, la moral o el orden público.

Ahora bien, en su consulta usted nos solicita que opinemos sobre los empleados exentos conforme la legislación protectora del trabajo que administra el Departamento del Trabajo.

De la información por usted ofrecida se desprende que su empresa lo considera un empleado exento, según se define en el Reglamento Núm. 13. Antes de tratar el asunto consultado debemos aclarar que estamos presumiendo que, efectivamente, se trata de personal gerencial exento. Esto es, que el personal afectado está cubierto por las disposiciones de personal exento, según las clasificaciones establecidas en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de salario Mínimo.

Lo anterior, es importante establecerlo ya que para determinar si un empleado es personal exento por virtud de ser un ejecutivo, administrador o profesional lo importante es determinar **las funciones reales y efectivas que se realizan** y no los títulos o nombres que se le adjudiquen a un empleo.

El Reglamento 541 del Título 29 del Código Federal y cuyas interpretaciones siguen nuestros tribunales en lo que se refiere a la aplicación del Reglamento Núm. 13. En la sección 541.118, el reglamento federal dispone:

- (a) An employee will be considered to be paid "on 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 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.

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.
3. Deductions may also be made for absences of a day or more occasioned by sickness or disability..."

Debemos informarle que el hecho que se verifique el horario de sus empleados no significa el que tenga que pagarle horas extras, si no tienen derecho a ello. Los patronos tienen un interés válido de conocer sobre el cumplimiento de parte de sus empleados del horario establecido. Esto es para garantizar el buen funcionamiento de la empresa. De igual manera, y por las mismas razones de negocios en Puerto Rico no hay ley específica que impida que un patrono deduzca del salario del empleado determinado tiempo no trabajado por ausencias o tardanzas excepto que tal práctica pueda responder a un patrón de conducta que implique hostigamiento o discrimen laboral. Sin embargo, como está redactada la Sección 541.118 (a) (2), *antes citada*, con su referencia de deducciones del salario por ausencias de un (1) día o más para asuntos personales y para fines de considerar el estatus de un empleado asalariado, en algunos casos podría generar dudas relacionadas con descuentos por tardanzas o ausencias por menos de un (1) día a los empleados exentos.

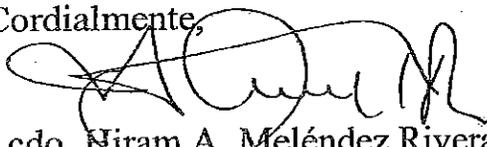
Como señalamos anteriormente la Sección 541.118 del Título 29 del Código Federal regula esta materia. De tener alguna duda sobre la interpretación de la legislación laboral federal el Departamento del Trabajo le da deferencia a la interpretación que el Departamento del Trabajo Federal emite. Por ello, puede comunicarse con el Sr. David Heffelgiger, Director de Distrito del Departamento del Trabajo Federal, División de Horas y Salarios, San Patricio Office Center, Piso 4, suite 402, Tabonuco Núm. 7 Guaynabo, PR 00968 o al siguiente teléfono: (787)775-1947.

De tener duda sobre la legislación protectora del trabajo de Puerto Rico y su aplicación a algún caso específico, puede consultar a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o al Negociado de Asuntos Legales al teléfono (787) 754-5748.

Finalmente, esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. De existir hechos, circunstancias distintas o alguna variable no incluida en su consulta requerirá una opinión distinta.

Esperamos que la información brindada le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Niram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo