



*ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

3 de diciembre de 2004

**Consulta Núm. 15321**

Nos referimos a su comunicación del 17 de noviembre de 2004, recibida en nuestra Oficina el 22 de noviembre, la cual lee como sigue:

*“ . . . El pasado 23 de agosto de 2004 hubo una revisión al reglamento federal para empleados exentos. Dicha revisión ha sido objeto de innumerables interrogantes para toda la industria ya que no es clara con respecto a algunas prácticas de los patrones en Puerto Rico.*

*Por tal motivo me dirijo a usted para recibir por escrito la posición del Departamento del Trabajo y cumplir con la ley. La primera duda es la siguiente:*

- 1. ¿Cuándo un empleado exento trabaja medio día por razones personales (excepto para ir a la escuela de sus hijos) se le honra el resto del día regular o lo podemos cargar a alguna licencia (vacaciones, asunto personal)?*

*La pregunta es formulada por que los empleados exentos entienden que sus días personales y/o vacaciones no se pueden deducir ya que esto representaría un descuento de salario y no cumple con la ley federal. Ya les explique el concepto de lo que cubre ser un empleado exento y que están sin cubierta por la ley de beneficios de vacaciones*

*y enfermedad. De igual forma si se descuenta fraccionando los días se estaría considerándolo en empleados **No exentos**.*

*2. La revisión del reglamento obligó a muchos patronos a reclasificar empleados exentos a no exentos. Muchos de los empleados exentos hasta el 23 de agosto de 2004 tenían acumuladas vacaciones de varios años. Los empleados reclaman que al reclasificarlos a empleado **No exentos** les ampara la ley de vacaciones y enfermedad y que están en su derecho de cobrar el exceso de dos años doble las vacaciones. ¿Cómo se debe pagar estas vacaciones que se acumularon mientras disfrutaban de la clasificación de empleado exento y ahora son emp[le]ados no exento? (Subrayado nuestro.)*

Nos solicita nuestra opinión respecto a la práctica de los patronos de realizar descuentos a sus empleados exentos por ausencias de menos de un día.

Con relación a este asunto, en la Consulta Núm. 15250, el entonces Procurador del Trabajo, el licenciado Hiram M. Meléndez Rivera opinó lo siguiente:

“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.

“En este caso partiremos de la premisa que las labores que usted desempeña cumplen con los requisitos de los incisos (a) y (c), supra. También presumiremos que su salario semanal cumple con el requisito del inciso (g). Nótese, sin embargo, que el inciso (g) requiere “una compensación fija”, la cual se ha interpretado que no puede estar sujeta a deducciones por ausencias de menos de un día. Así lo dispone el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, cuyas interpretaciones siguen nuestros tribunales en lo que se refiere a la aplicación del Reglamento Núm. 13. En su parte pertinente, Sección 541.118, el 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 weekly, or less frequent basis, a predetermined compensation, which amount is not subject to reduction because of variations in the quality or quantity of work performed. [subrayado nuestro]

**Conforme a la citada disposición, si el empleado está sujeto a deducciones del sueldo acordado no puede decirse que éste “reciba una compensación fija” dentro de la definición del reglamento, y por lo tanto no es un empleado exento.** Naturalmente, si el empleado no está exento, tiene derecho a recibir la compensación a doble tiempo que dispone la Ley Núm. 379, supra, por todas las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima.

**En resumen, la respuesta a su consulta es que los referidos descuentos tienen el de invalidar la exención del empleado cuya “compensación fija” queda reducida en contravención del reglamento.”**

A su vez en la página de Internet [www.dol.gov/esa](http://www.dol.gov/esa), en la sección de preguntas frecuentes, específicamente la pregunta 15, la cual trata una situación similar y la que incluimos a esta Consulta, el Departamento del Trabajo Federal expresó lo siguiente en su parte pertinente:

“15)

**Pregunta: Puede un patrono realizar deducciones de ausencias diarias parciales del balance de licencias de un empleado.**

**Sí. Los patronos pueden realizar deducciones parciales de las licencias de los empleados, aún si la deducción resultara en un balance de licencias negativo; sin embargo, un patrono no puede descontar una ausencia diaria parcial del sueldo de un empleado exento. . .” (Traducción y subrayado nuestro.)**

Entendemos que la contestación a la pregunta antes transcrita aclara su interrogante. Como regla general, se pueden hacer descuentos de sueldo por ausencias parciales en que incurran los empleados. No obstante, en el caso de un empleado exento, “un patrono no puede descontar una ausencia diaria parcial del sueldo de un empleado exento”.

En cuanto a su segunda interrogante, le sugerimos que se comuniqué con el señor David Heffelginger, 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, ya que es esta la agencia encargada de interpretar la legislación laboral federal, particularmente en cuanto a la Sección 541.118 del Título 29 del Código Federal, la cual regula esta materia.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

  
Román M. Velasco González  
Secretario

ep/LVGT