



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina del Procurador del Trabajo*

*Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM*  
*Procurador del Trabajo*

*Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos*

5 de Julio de 2006

Nos referimos a su comunicación del 23 de junio de 2006, la cual lee como sigue

“La presente es para solicitar una consulta, ya que hemos realizados varias llamadas telefónica al departamento del trabajo en Aguadilla y Mayagüez donde nos indicaron que solo usted nos podría ayudar.

El caso es el siguiente, el Gerente de la empresa lleva 25 años trabajando para nuestra compañía, durante todos estos años siempre se le pago vacaciones y enfermedad. Al entrar en vigor la nueva ley en Agosto de 2004 de empleados exentos en informar que no tienen derecho a vacaciones ni enfermedad, se le indico a nuestro gerente que podría disfrutar de sus vacaciones sin derecho a pago. Se le ha pagado días alternos por enfermedad, nunca he tenido la obligación de estar ausente por toda una semana por enfermedad y no hemos tenido problemas en cuanto a esa forma de pago.

En estos momentos él nos esta pidiendo que le paguemos sus vacaciones ya que le informaron que por uso y costumbre teníamos que pagársela, por este motivo nos dirigimos a su persona para que nos certifique si esa información que él tiene es correcta, de ser así necesitamos nos envíe por escrito la documentación o ley donde lo indique para poder proceder a pagarle lo que él nos exige. Y para aprovechar la ocasión quisiera aclarar si el Gerente se enferma por periodos prolongados, si aplicaría dicho pago.

En primer lugar, debemos aclarar que los requisitos que se deben tener en cuenta para determinar si un empleado es exento o no, están dispuestos tanto en el Reglamento Núm. 13 como en el Reglamento Núm. 541 del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Lo concerniente a las vacaciones está regulado por la Ley Núm. 18 de julio de 1998. Los reglamentos definen los términos de administrador, ejecutivo y profesional, y los clasifica como empleados exentos de la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo” respecto a su derecho de recibir compensación por las horas extras trabajadas en exceso de cuarenta (40) a la semana.

“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 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 he 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 . . .”

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”.

Según el Reglamento Núm. 13 que se adopta por disposición de la Ley Núm. 180 de 18 de julio de 1998, ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad. Establece;

*Un empleado no se considera exento si se realizan deducciones de su salario por concepto de ausencias ocasionadas por el patrono o por los requisitos operaciones del negocio. Si el empleado está disponible para trabajar, no se podrá realizar deducción alguna por los días en que no pueda realizar su trabajo (por ejemplo, cierre ocasionado por huracán u otro desastre natural).*

*1. Excepciones. La prohibición contra deducciones del salario de un empleado exento estará sujeta a las siguientes excepciones:*

*i) Se podrán deducir del salario los días en que el empleado esté ausente por razones personales que no sean enfermedad o incapacidad sin perder su status de empleado asalariado. Sólo se podrá descontar del salario un día completo de ausencia por razones personales. Es decir, si el empleado estuvo ausente un día y medio por razones personales, sólo se podrá descontar un día de su salario.*

*ii) Se podrá deducir del salario las ausencias por uno o más días ocasionadas por enfermedad o incapacidad (incluyendo*

*las relacionadas con accidentes del trabajo) siempre y cuando la deducción se realice de acuerdo al plan, política o práctica de proveer compensación por pérdida de salario ocasionada por enfermedad o incapacidad. El patrono no tiene que pagar el salario durante los días en los que el empleado reciba compensación bajo el plan, política o práctica establecida. Deducciones por ausencias de días completos también pueden realizarse durante los días antes de que el empleado pueda recibir los beneficios establecidos y luego de que el empleado haya agotado la licencia provista. Por ejemplo, si un patrono tiene un plan de incapacidad a corto plazo que provee para el pago de salario por un período de 12 semanas comenzando en el quinto día de ausencia, el patrono puede descontar (1) los primeros cuatro días de ausencia antes de que el empleado califique para recibir los beneficios; (2) los días en que el empleado esté recibiendo beneficios bajo el plan o póliza establecida; y (3) las ausencias en exceso del término establecido para recibir beneficios bajo el plan. El patrono también puede descontar del salario del empleado los días en los que éste esté recibiendo beneficios bajo el Fondo del Seguro del Estado, Beneficios por Incapacidad no Ocupacional o otros beneficios establecidos por ley. Si el empleado posee un contrato de empleo que le concede beneficios de días por enfermedad, el patrono deberá cumplir con los términos del contrato antes de poder descontar las ausencias por enfermedad del empleado de su salario.*

Es importante mencionar que ninguno de los reglamentos antes mencionados regula lo concerniente a las vacaciones de los empleados. Las vacaciones a los empleados está regulado por la Ley Núm. 180, antes citada, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico**, tuvo el propósito de uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado en Puerto Rico.

El inciso (a) del Artículo 6 de esta Ley dispone que todo trabajador en Puerto Rico, acumulará licencia de vacaciones a razón de un (1 1/4) días por mes por cada ciento quince (115) horas trabajadas. Además, establece que el uso de la licencia se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

Consulta Núm.15454

5 de julio de 2006

Página 5

El propósito de la licencia de vacaciones es el de concederla a los empleados un periodo de descanso que le ayude a reparar las fuerzas que agota diariamente en el desempeño de sus funciones, así como brindarle la oportunidad de compartir mas intensamente con su familia durante un termino razonable.

El Artículo 8 de la Ley Núm.180 excluye de su aplicación a Administradores, Ejecutivos y Profesionales. La ley establece que:

*Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley.*

Lo anterior significa que a los empleados exentos no les aplica las disposiciones de vacaciones y enfermedad de establecidos por ley. Las vacaciones y la licencia por enfermedad de estos empleados son establecidas en su contrato individual de trabajo. En su consulta en particular desconocemos el contrato individual entre la compañía y el gerente, aunque asumimos que dispone de días de vacaciones y enfermedad ya que por 25 años, antes de la aprobación de la ley, se le pagaba vacaciones y en la actualidad se paga días por enfermedad.

Esperamos que esta información le resulte útil

Cordialmente



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo