



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Oficina del Procurador del Trabajo**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

26 de marzo de 2007

3  
VALES, INC.

Consulta Núm. 15534

Nos referimos a su comunicación del 16 de marzo de 2007, la cual lee como sigue:

*"Nuestra empresa se dedica a la asesoría laboral exclusivamente para patronos. Tenemos un cliente que es una Institución sin fines lucrativos por lo menos con cincuenta empleados durante el año y la naturaleza de la misma es ofrecer servicios. Tiene clasificado empleados exentos y no exentos. No obstante, han surgido unas interrogantes respecto a la aplicación del estatuto respecto a los exentos a base de la aplicabilidad actual de parte del patrono a los empleados vs la legislación vigente. Por lo cual, es necesario e importante para nosotros su opinión como Procurador y profesional ya que a pesar de que se han orientado al respecto y a base del derecho, han recibido otras orientaciones que han traído, tales interrogantes. Las cuales son, pero sin limitarse a:*

- *Cuando un empleado(a) exento labora en exceso de ocho horas, el patrono le acumula dicho tiempo para las licencias por vacaciones y enfermedad como compensatorio. La interrogante de parte del patrono es, si dicha práctica es correcta, si provee el estatuto para otorgar tiempo compensatorio o se consideran horas extra al aplicar el tiempo compensatorio.*
- *De aplicarle el tiempo compensatorio, entonces, ¿la exención quedaría nula?*
- *Cuando un empleado(a) exento se ausenta, por ejemplo; tres horas por asistir a cita médica y regresa a trabajar, si se le descuenta de la licencia por enfermedad el periodo de tiempo aunque sea fraccionado o están exentos a los descuentos por ausencias personales, enfermedad y/o vacaciones.*
- *Cuando un empleado(a) exento se ausenta por asunto personal, si se le hacen los cargos automáticamente de la licencia por vacaciones acumuladas o se le aplica sin paga.*
- *Cuando un patrono acostumbra, por ejemplo, a no fraccionar las horas acogidas por el empleado al estar enfermo o hacer acumulaciones de horas adicionales trabajadas por los exentos como compensatorio, si se considera derecho adquirido y si no se puede eliminar.*

Como conocedora del Derecho Laboral y las Relaciones Obrero Patronales, le estamos enviando copia del Reglamento Núm. 13 que nuestra Agencia administra.

Recuerde que esta aplica en situaciones donde no existe comercio interestatal. Para estos asuntos debe comunicarse con el Departamento del Trabajo Federal.

Consulta Núm. 15534  
26 de marzo de 2007  
Página 3

Con una lectura somera del Reglamento Núm. 13 contesta todas sus preguntas.

Espero que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo: Reglamento Núm. 13



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS**  
**PERSONAS DE EDAD AVANZADA**

Nombre de la Agencia: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,  
Fecha: \_\_\_\_\_, Oficina, Área o Programa que visito en la Agencia:

---

Formulario de Evaluación de los Servicios

El propósito de este formulario es medir su satisfacción. El mismo es voluntario y confidencial. Los resultados obtenidos servirán para mejorar los servicios existentes.

Edad: \_\_\_\_\_

1. ¿Como calificaría el (los) servicio (s) que recibió de la Agencia?

- Muy bueno  
 Bueno  
 Regular  
 Malo  
 Muy malo

2. ¿Como calificaría la labor del personal que lo (a) atendió?

- Muy bueno  
 Bueno  
 Regular  
 Malo  
 Muy malo

3. ¿Que tan satisfecho (a) se encuentra con el tiempo de espera para recibir los servicios?

- Muy satisfecho (a)  
 Satisfecho (a)  
 Insatisfecho (a)  
 Muy satisfecho (a)

4. ¿Recomendaría los servicios de la Agencia a otra personas?

- Si  
 No

¿Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Recomendaciones o comentarios:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_