



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

29 de noviembre de 2007

Consulta Núm. 15607

Estimad:

Acuso recibo de su consulta con fecha del 20 de noviembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Tenemos una consulta que hacerle referente a deducciones hechas a empleados exentos. Como sabemos, la ley de días por vacaciones y enfermedad no aplica a los empleados exentos, mas nuestra empresa extiende estos beneficios a empleados exentos para hacer mas atractiva la oferta de empleo.

Nuestra pregunta es ¿podemos hacer deducciones por horas o fracciones de horas de ausencia a empleados exentos y pagarles estas horas del balance de vacaciones y/o enfermedad que estos empleados exentos tengan disponibles?

Un empleado se considerará asalariado para propósitos de este Reglamento si el empleado regularmente recibe, en cada periodo de pago, una cantidad predeterminada que reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo realizado. Sujeto a lo dispuesto en el inciso 1, un empleado exento debe recibir su salario íntegramente irrespectivo de los días u horas trabajadas. 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.

iii) El patrono no podrá deducir las ausencias de un empleado exento por motivo de servir como jurado, testigo o con motivo de ausencia por servicio militar temporero. El patrono podrá descontar del salario la compensación, paga y estipendios recibidos por el empleado por su servicio como jurado, testigo o militar sin que éste pierda su status de exento.

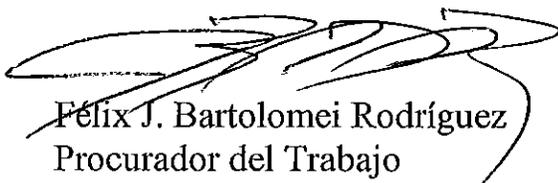
iv) Se podrán deducir suspensiones disciplinarias sin paga de uno o más días por infracciones a las reglas de seguridad o de conducta de la compañía. Estas suspensiones deben ser impuestas a tenor con la política escrita aplicable a los empleados. Por ejemplo, un patrono puede suspender a un empleado exento sin paga por tres días por violar la política escrita de la compañía prohibiendo el hostigamiento sexual en el empleo.

v) Un patrono no tiene que pagar el salario completo la primera o última semana de trabajo del empleado y podrá hacer un pago parcial proporcional al salario completo del empleado por los días trabajados durante la primera o la última semana de empleo.

Como puede observar el reglamento sería posible pagar los días completos de alguna licencia de vacaciones o enfermedad que tenga como política la empresa.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo