



31 de octubre de 2025

VÍA CORREO ELECTRÓNICO:

CONSULTA NÚM. 15, 839

Estimadas licenciadas:

Nos referimos a la consulta en la cual nos solicitan aclarar si un patrono privado, que goza de la exención otorgada por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, puede realizar descuentos de minutos, horas o fracciones de la jornada diaria de 7.5 horas a empleados exentos según definidos por el Reglamento Núm. 13 y descontarlos de su licencia de vacaciones, esto a pesar de que las horas trabajadas por tales empleados exentos exceden la jornada laboral de 37.5 horas a la semana. Asimismo, expresa en su consulta, que el patrono tiene como práctica establecida el hacer descuentos de minutos, horas o fracciones de días a los(as) abogados(as) que conforman el Departamento de Asuntos Legales de la institución. Según exponen, tales descuentos se realizan diariamente si no se completa la jornada laboral diaria de 7.5 horas y que tales descuentos son cargados a la licencia de vacaciones de estos empleados, a pesar de que labor excede la jornada laboral de 37.5 horas semanales.

Su solicitud de consulta estuvo acompañada por la normativa que regula la administración del personal gerencial y de la alta gerencia de la entidad para la cual trabajan. Con relación al horario de trabajo dicha normativa dispone lo siguiente:

Horario de Trabajo:

1. La semana regular de trabajo consistirá de treinta y siete y media (37 ½) horas, correspondiente a una jornada laboral de siete y media (7 1/2) horas por día y cinco (5) días de semana de lunes a viernes. [...]
2. Para todos los efectos de este Artículo, no se considerará tardanza los primeros cinco (5) minutos de por la mañana y los cinco (5) minutos de por la tarde.
3. En aquellos casos en que el empleado utilice por más de diez (10) ocasiones mensuales el privilegio de entrar después de las 7:30am y 1:00pm, indistintamente, no le aplicará el inciso anterior.

4. El descuento de las tardanzas en exceso de lo aquí establecido se hará con cargo a cualquier licencia acumulada. El disfrute consistente y/o sistemático del período concedido para entrar a trabajar después de la hora oficial de entrada al trabajo, podrá conllevar la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda.
5. [...]

Al respecto, la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina del Procurador del Trabajo (en adelante, OPT) la facultad de establecer la política pública del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que esta administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

Destacamos que esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Es importante subrayar que esta consulta no incluía ninguna hoja de deberes o descripción de puesto para el análisis de estas. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

Comenzamos nuestro análisis señalando que la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, *según enmendada*, *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo de Puerto Rico*, estableció la política pública de limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer paga extraordinaria para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal. El Artículo 3 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, establece que son horas regulares de trabajo, ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

Por otro lado, la Ley Núm. 379, *antes citada*, excluye del alcance de sus disposiciones aquellos empleados clasificados como "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos, son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos (Secretario).¹ A esos efectos, el Artículo 14 del estatuto faculta el Secretario a adoptar y promulgar los reglamentos necesarios para administrar sus disposiciones.² Asimismo, dicha disposición establece que los reglamentos a aprobarse deben ser consistentes con la "*Ley de Normas Razonables del Trabajo*" (FLSA por sus siglas en inglés) y los reglamentos emitidos al amparo de la misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo contrario se disponga expresamente por la Ley Núm. 379, *antes citada*.³

A esos efectos el DTRH promulgó el Reglamento Núm. 7082, *Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005)*, *Para definir los términos "Administrador", "Ejecutivo" y*

¹ 29 L.P.R.A. § 285.

² 29 L.P.R.A. § 286.

³ *Id.*

"Profesional", conforme a lo dispuesto por el inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico (Reglamento Núm. 13). El propósito del Reglamento Número 13 es definir los términos de "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional", según aplicara a aquellos empleados que ocupen cargos o realicen funciones descritas en cada definición. Los empleados que realizan funciones de acuerdo con los términos definidos quedan exentos de las disposiciones de varias leyes, entre ellas, la Ley Número 379, antes citada.⁴

Es importante mencionar, que la categoría de "Profesional" incluida en esta normativa contempla a todo empleado que posea una licencia para ejercer y que ejerza la profesión de abogado o médico. Estos empleados deben recibir una compensación a base de salario u honorarios no menor de \$455.00 semanales. No obstante, el inciso (D) del Artículo VII del Reglamento Núm. 13 dispone que, el requisito de compensación mínima salarial no les aplica a aquellos profesionales que poseen licencia y que ejercen la abogacía o la medicina.

Por otro lado, el Artículo IX del Reglamento Núm. 13 establece que, un empleado se considerará "asalariado" si regularmente recibe en cada periodo de pago una cantidad predeterminada que constituye el total o parte de la compensación que le es pagada, la cual no está sujeta a reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo realizado; ya que un empleado exento debe recibir su salario íntegro independientemente de los días u horas trabajadas. Es importante mencionar que, se podrá deducir del salario los días en que el empleado esté ausente por razones personales que no sea por enfermedad o incapacidad sin perder su estatus de empleado asalariado y sólo se podrá descontar del salario un día completo de ausencia por razones personales, según se establece en el inciso B.1(i) del Artículo IX del Reglamento Núm. 13. Por tanto, si el empleado estuvo ausente un día y medio por razones personales, solo se podrá descontar un día de su salario, según aclara el Reglamento. El salario, de igual manera, se podrá deducir por ausencias de un día o más ocasionadas por enfermedad o incapacidad (incluyendo las relacionadas con accidentes del trabajo); siempre y cuando, la deducción se realice de acuerdo con el plan, política o práctica de proveer compensación por pérdida de salario ocasionada por enfermedad o incapacidad.⁵

Es importante destacar, que el inciso B.3 del Artículo IX de esta normativa, establece que un patrono que efectúe deducciones impropias o no autorizadas **perderá la excepción del empleado si los hechos demuestran que el patrono no tenía la intención de pagar al empleado a base de un salario fijo**. A esos efectos el Reglamento Número 13 dispone que, los factores a considerar incluyen, entre otros: (1) la cantidad de deducciones no permitidas, (2) el periodo de tiempo durante el cual se efectuaron las deducciones impropias, (3) el número y localización geográfica de los empleados cuyo salario fue indebidamente reducido y los gerentes que aprobaron las mismas y (4) si el patrono tenía una política claramente establecida permitiendo o prohibiendo las deducciones impropias.

⁴ Véase Artículo III.

⁵ Véase inciso B.1(ii) del Artículo IX

Referente a las excepciones bajo las cuales se puede hacer deducciones a los empleados clasificados como exentos de las disposiciones de la Ley 379, *antes citada*, el inciso B.1 del Artículo IX el Reglamento Núm. 13 dispone lo siguiente:

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 estatus 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 le podrá descontar un día de 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. [...] 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 u 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. [...].

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. [...]

v) [...].

vi) [...].

Debemos llamar la atención a que, el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico en *Gladys Rodríguez Orozco v. Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico*, KLRA20091177, tuvo la oportunidad de expresarse sobre el tema del descuento de horas y minutos efectuados a la licencia de vacaciones de una abogada por el tiempo no trabajado durante la jornada diaria de 7.5 horas.⁶ El tribunal tomando en consideración lo que establece el Reglamento Núm. 13 expresó que en Puerto Rico, los patronos

⁶ La Sentencia de este caso fue emitida el 30 de septiembre de 2010.

privados sólo pueden descontar del salario de un empleado exento las ausencias que correspondan a un día de trabajo y no las ausencias parciales o de horas y minutos. Afirma lo anterior, basándose en que los empleados exentos, por la naturaleza de sus funciones, tienen discreción en el manejo de su tiempo, ya que por lo general trabajan más allá de la jornada establecida y que el pago de estos empleados es por el valor general del servicio prestado al patrono. El tribunal expresa que el requisito de "salario base" del cual disfrutaban los empleados exentos es para garantizar el salario íntegro si un día el empleado no puede completar su jornada diaria, dado que a estos empleados no se le paga las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria. El foro revisor afirmó a base de su criterio que, el requisito de "salario base" aplica a los abogados. Además, señaló que el requisito de "salario base" describe el *quid pro quo* del que disfrutaban los empleados exentos, ya que en la medida que no se les paga las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria, el patrono debe garantizar el salario íntegro si un día el empleado no puede completar la jornada diaria, ya sea por tardanza o salida temprana.

El Tribunal de Apelaciones consideró que aquel patrono que descuenta a un empleado exento las horas y minutos del salario en aquella cantidad en que no haya completado su jornada diaria, podría hacer que el empleado pierda su condición de profesional exento reconocido en la Ley Núm. 379, *antes citada*. Finalmente, el tribunal recalcó que para propósitos del Reglamento Número 13, un empleado es asalariado si regularmente recibe, en cada periodo de pago, una cantidad predeterminada que constituye el total o parte de la compensación que le es pagada, la cual no está sujeta a reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo realizado.

Por otro lado, la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal en su *Fact Sheet #17G: Salary Basis Requirement and the Part 541 Exemptions Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)*, expresó que:

"salary basis means an employee regularly receives a predetermined amount of compensation each pay period on a weekly, or less frequent, basis. The predetermined amount cannot be reduced because of variations in the quality or quantity of the employees' work. Subject to exceptions listed below, an exempt employee must receive the full salary for any week in which the employee performs any work, regardless of the number of days or hours worked. Exempt employees do not need to be paid for any workweek in which they perform no work. If the employer makes deductions from an employee's predetermined salary, because of the operating requirements of the business, that employee is not paid on a salary basis. If the employee is ready, willing and able to work, deductions may not be made for time when work is not available.

"Deductions from pay are permissible when an exempt employee: is absent from work for one or more full days for personal reasons other than sickness or disability; for absences of one or more full days due to sickness or disability if the deduction is made in accordance with a bona fide plan, policy or practice of providing compensation for salary lost due to illness; to offset amounts employees receive as jury or witness fees, or for military pay; for

penalties imposed in good faith for infractions of safety rules of major significance; or for unpaid disciplinary suspensions of one or more full days imposed in good faith for workplace conduct rule infractions. Also, an employer is not required to pay the full salary in the initial or terminal week of employment, or for weeks in which an exempt employee takes unpaid leave under the Family and Medical Leave Act.”⁷

Es importante mencionar que en el *Fact Sheet #23: Overtime Pay Requirements of the FLSA*, se define de la siguiente manera lo que es el término de “workweek” que se utiliza en el FLSA:

“an employee's workweek is a fixed and regularly recurring period of 168 hours, seven consecutive 24-hour periods. It need not coincide with the calendar week, but may begin on any day and at any hour of the day. Different work weeks may be established for different employees or groups of employees. Averaging of hours over two or more weeks is not permitted.”

Además, afirma lo siguiente:

“unless specifically exempted, employees covered by the Act must receive overtime pay for hours worked in excess of 40 in a workweek at a rate not less than time and one-half their regular rates of pay”.

Asimismo, expresa: “the Act applies on a workweek basis”.⁸

Por otro lado, en el *Fact Sheet #70: Frequently Asked Questions Regarding Furloughs and Other Reductions in Pay and Hours* se aclara y citamos: “an employer must pay an exempt employee the full predetermined salary amount “free and clear” for any week in which the employee performs any work without regard the number of days or hours worked”.⁹ Además, expresa que: *salary deductions are generally not permissible if the employee work less than a full day; except for certain limited exceptions found in 29 C.F.R. 541.602 (b)(1)-(7), salary deductions result in loss of the exemption.*¹⁰

Es importante señalar que, la Opinión del Administrador de la División de Horas y Salarios Núm. FLSA 2025-41 señala lo siguiente:

⁷ Fact Sheet #17G: Salary Basis requirement and the Part 541 Exemptions Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), Wage and Hour Division of US Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17g-overtime-salary>.

⁸ Fact Sheet #23: Overtime Pay Requirements of the FLSA, Wage and Hour Division of US Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/23-flsa-overtime-pay>.

⁹ Fact Sheet #70: Frequently Asked Questions Regarding Furloughs and Other Reductions in Pay and Hours Wage and Hour Division of US Department of Labor, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17g-overtime-salary>.

¹⁰ Code of Federal Regulations, National Archives and Record Administration, <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-A/part-541/subpart-G/section-541.602>.

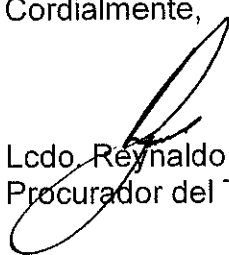
[...] Where an employer has proposed a bona fide benefits plan, it is permissible to substitute or reduce the accrued leave in the plan for the time an employee is absent from work, even if it is less than a full day, without affecting the salary basis of payment, if the employee still receives in payment an amount equal to the employee's guaranteed salary(énfasis nuestro).[...]

A manera ilustrativa, señalamos que en *Rhea v. General Atomics (2014)*, el Tribunal de Apelaciones del estado de California avaló una política establecida por un patrono que contemplaba descuentos a licencias de sus empleados exentos cuando éstos trabajaban menos de 40 horas a la semana. Sin embargo, el patrono no descontaba de los balances de licencias, los días en que los empleados se ausentaran de manera parcial, si las horas trabajadas durante la jornada laboral sobrepasaban el límite de 40 horas de trabajo a la semana. En ese caso el foro revisor afirmó lo siguiente: *"Federal Courts and the United States Department of Labor take the position that, under federal law, there is no prohibition on an employer's practice of deducting from an employee's vacation or leave time for partial-day absences."*¹¹

No podemos pasar por alto que, los empleados exentos, por la naturaleza de sus funciones, tienen discreción en el manejo de su tiempo, ya que, por lo general, trabajan más allá de la jornada establecida y que el pago de estos empleados es por el valor general del servicio prestado al patrono. Por tanto, aquel patrono que descuenta a un empleado exento las horas y minutos del salario en aquella cantidad en que no haya completado su jornada diaria, podría hacer que el empleado pierda su condición de profesional exento. Sin embargo, a nivel federal se ha establecido que, no existe prohibición a la práctica de un patrono de deducir del banco de licencia de vacaciones de un empleado las ausencias parciales. Por tanto, un patrono no puede descontar del balance de licencias de un empleado exento las fracciones de la jornada diaria que no fueron trabajadas. No obstante, un patrono podría establecer una política que contemple descuentos a un banco de licencias de sus empleados exentos (de existir) cuando éstos no completen su jornada laboral semanal y que garantice el pago íntegro de su salario.

Esperamos que la información provista le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Reynaldo Santiago González
Procurador del Trabajo

RSG/YDG

¹¹ Véase: 174 Cal.Rptr.3d 862 (Cal. App. 2014).